BIULETYN ZWIĄZKOWY/ WWW.OZZIP.PL

INICJATYWA PRACOWNICZA

NUMER 52/ VIII 2019

ISSN: 2353-4974



rysowała: wkład własny

Amazon:
Letni szczyt zamówień i zysków przerodził się w szczyt oporu pracowników. „Mamy dość wyścigu szczurów!”.
>> s. 3

Odmówili pracy ponad siły
w jednym z największych centrów dystrybucji w Europie. Załoga AVON jednym głosem: „nie będziemy harować ciągle po 12 godzin!”
>> s. 4

KOMENTARZ REDAKCYJNY

Możemy liczyć tylko na siebie

Redakcja

Poprzedni numer *Biuletynu* zamykaliśmy na tydzień przed zawieszeniem ogólnopolskiego strajku w edukacji. Obecny wysyłamy do drukarni, gdy ważą się losy referendum strajkowego w Amazonie, a w magazynach firmy Avon w Garwolinie pracownicy i pracownice protestują przeciwko zasadom rozliczania czasu pracy. Trwają też spory zbiorowe prowadzone przez związki zawodowe personelu pomocy społecznej, w służbie zdrowia narasta niezadowolenie z niewystarczającego finansowania, a w kolejnych instytucjach kultury dochodzi do protestów.

Wszystko wskazuje więc na to, że mamy do czynienia z kolejną falą protestów pracowniczych – przede wszystkim w sferze budżetowej, ale jak widać po logistyce, nie omija ona też sektora prywatnego. Jest to spory problem dla rządu Prawa i Sprawiedliwości, który swoją wiarygodność buduje na tym, że prezentuje się jako „obrońca ludu". Tymczasem wcale nie widać, że ta „obrona ludu" dotyczy pracowników i pracownic, którzy decydują się walczyć o wyższe płace i lepsze warunki pracy. PiS woli ustawiać się w pozycji „dobrego cara" przyznającego różnego rodzaju świadczenia pieniężne, ale absolutnie nie ma zamiaru akceptować żadnych niezależnych od siebie ruchów społecznych. Widać to było jak na dłoni przy okazji strajku nauczycielskiego, wobec którego użyto wszelkich możliwych technik pacyfikacji protestów pracowniczych (poza bezpośrednią przemocą). Widać to także w sektorze prywatnym – jeżeli problemów pracowniczych nie da się wykorzystać do mobilizacji elektoratu wokół kwestii tożsamościowych (tradycji, religii, suwerenności i innych sztandarowych haseł konserwatystów), to absolutnie nie interesują one rządzących.

Inspekcja Pracy rozpoczęła niedawno kontrolę w IKEI w związku ze zwolnieniem pracownika, który najpierw zamieścił na firmowym forum cytaty z Biblii o kamienowaniu osób homoseksualnych, a potem odmówił usunięcia tego wpisu i udziału w szkoleniu antydyskryminacyjnym. Podczas strajku nauczycielskiego PIP kontrolowała natomiast, czy dyrektorzy szkół dopełnili obowiązku zgłoszenia powstania sporu zbiorowego. Próżno jednak szukać podobnej aktywności tej instytucji w przypadku pracownika z Ukrainy, którego szefowa wywiozła do lasu po tym, jak źle się poczuł (ostatecznie zmarł). Podczas ostatniej fali upałów w lipcu, gdy temperatura w wielu miejscach pracy była nie do wytrzymania, również nie widać było równie spektakularnych interwencji Inspekcji. Pokazuje to hierarchię wartości rządu – problemy pracownicze wcale nie są w niej na pierwszym miejscu.

Naszych problemów z płacami i warunkami pracy nie rozwiąże ani ten, ani żaden inny rząd

Wszystko to potwierdza (po raz kolejny), że pracownicy i pracownice mogą liczyć tylko na siebie. Naszych problemów z płacami i warunkami pracy nie rozwiąże ani ten, ani żaden inny rząd. Mają one bowiem jedną wspólną cechę – ich głównym celem jest utrzymanie władzy i to temu celowi podporządkowany jest stosunek partii politycznych do ruchu związkowego i pracowniczego. Jeśli będą mogły wykorzystać nas w taki sposób, w jaki PiS wykorzystuje Solidarność, to możemy liczyć na symboliczne gesty w rodzaju obniżenia wieku emerytalnego. Jednocześnie nie ma szans na to, że kwestia emerytur – ich wysokości i poziomu pozwalającego na godne życie – zostanie rozwiązana w sposób systemowy. Tutaj rząd (ten, czy jakikolwiek inny) będzie robił wszystko, żeby nie stracić przychylności banków i instytucji finansowych. I wcześniej czy później, o ile nie natrafi na zorganizowany opór pracowniczy, wprowadzi rozwiązanie w stylu Pracowniczych Programów Kapitałowych, które są formą transferu pieniędzy od pracowników i pracownic do banków i instytucji finansowych. ●

Wydawca: Ogólnopolski Związek Zawodowy „Inicjatywa Pracownicza", ul. Kościelna 4/1A, 60-538 Poznań / ISSN: 2353-4974 / Redakcja: ul. Jagiellońska 52/11, 03-463 Warszawa
Redagują: red. prowadzący: Jakub Grzegorczyk, red. nacz.: Krzysztof Łagutko, red.: Olga Gitkiewicz, Bartosz Józefiak, Ignacy Jóźwiak, Sławomir Kmiotek, Krzysztof Król, Agnieszka Mróz, Artur Mróz, Marta Rozmysłowicz, Michał Sobol, Jarosław Urbański / Skład: Artur Mróz, ka.mal / Druk: Polskapresse, Drukarnia Poznań, ul. Malwowa 158, 60-175

Z ŻYCIA ZWIĄZKU

W Amazon głosujemy za lepszym życiem!



Referendum i pogotowie strajkowe.

Pracownicy Amazon

Wiece, strajki i inne formy protestu na całym świecie wstrząsnęły gigantem logistycznym Amazon, który obecnie zatrudnia w różnych krajach w sumie 600 tys. ludzi. W czasie letniego szczytu zamówień i wzmożonej pracy – tzw. Prime Day – jako pracownicy zrzeszeni w OZZ IP skoordynowaliśmy akcję z magazynami od Niemiec po USA.

Tłem do podjęcia akcji w Polsce była trwająca przez wiele miesięcy kampania przeciwko wzrastającej presji na podnoszenie przez pracowników wydajności do granic wytrzymałości fizycznej i psychicznej. Przed ostatnim zimowym szczytem zamówień wymogliśmy, aby firma zawiesiła stosowanie negatywnych ocen pracowniczych (tak zwanych „feedbacków") za niewykonanie coraz wyższych norm oraz przystąpiła z nami do rozmów o modyfikacji regulujących je zapisów z Regulaminu pracy. Taka forma kary w Amazon buduje w pracy ciągłe napięcie. Ponadto jest często niesprawiedliwa, nie bierze pod uwagę szeregu kryteriów jak wiek pracownika, możliwości psychofizycznych, zaangażowania w pracę, czy też obiektywne czynniki jak spadek ilości zamówień. Jednocześnie jest powodem do szybkiego zwalniania ludzi, dlatego zawsze była przedmiotem sporu z zarządem. Nasza krytyka poparta została wyrokami sądów, protokołami PIP, badaniami przekroczeń wydatków energetycznych, opinią biegłego sądowego itd. Wiosną, po kilku miesiącach jałowych negocjacji Amazon uznał, że nie chce zmienić regulaminu pracy i przywrócił negatywne oceny.

W polskich Amazonach pakujemy towary przeznaczone w 95% na Niemcy – dziś bez naszej pracy niemiecki sklep-gigant już nie może istnieć. Amazon zaczął przenosić magazyny i swoje najgorsze praktyki do Polski po kolejnych falach strajków w Niemczech, które między innymi wymogły zniesienie „feedbacków" i pracy tymczasowej przez agencje. Firma liczy, że tania siła robocza tu się nie zbuntuje. Rzeczywiście, założyciel Amazon i jeden z najbogatszych ludzi świata, Jeff Bezos korzysta na tym, że kolejne rządy w Polsce bardziej sprzyjają biznesowi niż pracownikom. Przykładem jest utrzymywanie restrykcyjnej, antypracowniczej ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, która utrudnia przeprowadzenie strajku. To nie znaczy, że godzimy się na wyzysk. Jednym z wyrazów bojowego nastawienia pracowników Amazon w Polsce jest już samo to, że Inicjatywa Pracownicza zrzesza tu ponad 700 osób i jest największą organizacją związkową w tej firmie.

Nie mając takich swobód pracowniczych jak nasi koledzy w zachodnich krajach, zdecydowaliśmy się wejść w spór zbiorowy. To formalnie jedyna droga do legalnego strajku. Zarazem niektóre etapy sporu, jak głosowanie za żądaniami czy krótki strajk ostrzegawczy, same w sobie mobilizują załogę i są narzędziem nacisku na firmę. To nasz drugi spór zbiorowy w historii polskiego Amazon i pierwszy, do którego przystąpiliśmy z NSZZ Solidarność.

Spór przyniósł pracownikom pewne korzyści wkrótce po wszczęciu. Amazon w pierwszym dniu mediacji ze związkami spełnił jedno z naszych podstawowych żądań. Zanim doszło do rozmów, firma spełniła jeden z naszych postulatów, ogłaszając zrównanie płac we wszystkich magazynach w Polsce. Wcześniej Amazon utrzymywał, że w wybranych regionach kraju będzie płacić mniej. Również w dniu mediacji, w połowie czerwca Amazon ogłosił podwyżkę stawki podstawowej do 20 zł brutto/godz. Uśredniając regiony, zasadnicza godzinowa stawka wzrosła o około 2,5 zł (dla Poznania – 1,50 zł). Zazwyczaj firma dokonuje niewielkiego przeglądu wynagrodzeń przed zimowym szczytem zamówień. Ogłoszenie podwyżek z kilkumiesięcznym wyprzedzeniem i zrównanie płac jest więc bez wątpienia wywołane naszym sporem zbiorowym. Etap mediacji zakończył się tym umiarkowanym sukcesem. Amazon zerwał jednak mediacje wokół wysokości podwyżki, zmniejszenia norm i zwiększenia stabilności pracy. Czemu? Wraz ze zbliżaniem się letniego szczytu zamówień i zysków w połowie lipca, wzrosły obawy firmy, że pracownicy wykorzystają w pełni ten etap sporu: w trakcie mediacji mogliśmy bowiem przeprowadzić strajk ostrzegawczy, czyli przerwać pracę na dwie godziny. Skoordynowane działanie w dniu strajków i innych akcji w Europie jest dużym ciosem dla firmy. Bez wspólnej akcji pracowniczej, Amazon zawsze łagodzi skutki strajku np. w Niemczech, narzucając więcej pracy w magazynach w Polsce.

Zakończenie mediacji po dwóch krótkich spotkaniach, na których nie doszło do żadnych konkretnych rozmów, było dla nas nie do przyjęcia, dlatego nie podpisaliśmy protokołu rozbieżności kończącego mediacje. Mimo to zrezygnowaliśmy z organizacji strajku ostrzegawczego, przystępując od razu do organizacji referendum strajkowego. Dodatkowo w kluczowym dla Amazon dniu 15 lipca pracownicy skrzyknęli się do masowego zgłaszania zwolnień lekarskich. Równolegle do oddolnej akcji „wszyscy na L4!" związki ogłosiły na ten dzień pogotowie strajkowe i początek głosowania nad poparciem akcji strajkowej. Już w ciągu trzech pierwszych dni stanęliśmy z urnami do głosowania pod każdym magazynem Amazon – w Poznaniu, Szczecinie, Sosnowcu i Katowicach – a nieobecnym w pracy daliśmy opcję głosowania przez internet: www.referendum.ozzip.pl. Szacujemy, że tylko w tych pierwszych dniach akcji zebraliśmy około 3 tys. głosów.

Formalnie, referendum to kolejny etap sporu zbiorowego przed strajkiem. Aby było ważne, zagłosować musi nie mniej niż 50% pracowników. Przeprowadzenie głosowania w firmie z magazynami w różnych regionach kraju jest pewnym wyzwaniem. Z tego powodu może to trwać nawet kilka miesięcy. Niezależnie od strajku, proces referendum i forma „pogotowia strajkowego" także stanowią pewien nacisk na pracodawcę. Przed bramami zakładów piętrzą się kolejki do urn, po oddaniu głosu pracownicy rozdają między sobą wlepki „dość wyścigu szczurów", biorą gazety amazońskiej komisji Inicjatywy Pracowniczej (numer specjalny, strajkowy), zapisują się do związku oraz bez większych obaw zgłaszają obecnym na akcji mediom złe warunki pracy.

We wszystkich magazynach Amazon w Polsce pracuje ok. 14 tys. pracowników. Koncentracja tak dużej ilości robotników może dać im ogromną siłę. Dlatego przez cały rok firma dzieli nas za pomocą agencji na pracowników stałych i „tymczasowych". Dążymy do tego, by podziały między nami były jak najmniejsze i nikt nie był pozbawiony możliwości wyrażenia sprzeciwu wobec warunków pracy w Amazon. Dlatego osoby zatrudniane „tymczasowo" także mogą poprzeć nasze wspólne żądania, podpisując petycję. ●

ETAPY SPORU ZBIOROWEGO

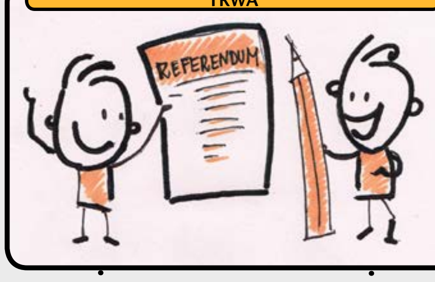
ZGŁOSZENIE POSTULATÓW
9 maja

NEGOCJACJE MIĘDZY ZWIĄZKAMI A AMAZON
od 22 do 30 maja

MEDIACJE MIĘDZY ZWIĄZKAMI A AMAZON Z UDZIAŁEM PROFESJONALNEGO MEDIATORA
od 18 czerwca do 2 lipca

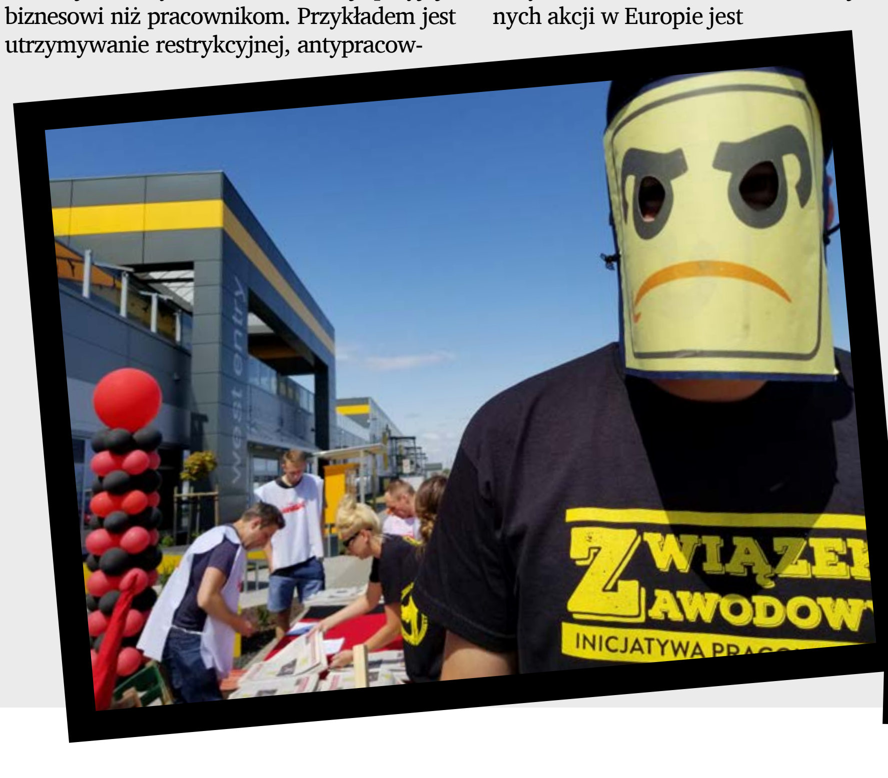
REFERENDUM STRAJKOWE WE WSZYSTKICH MAGAZYNACH
od 15 lipca

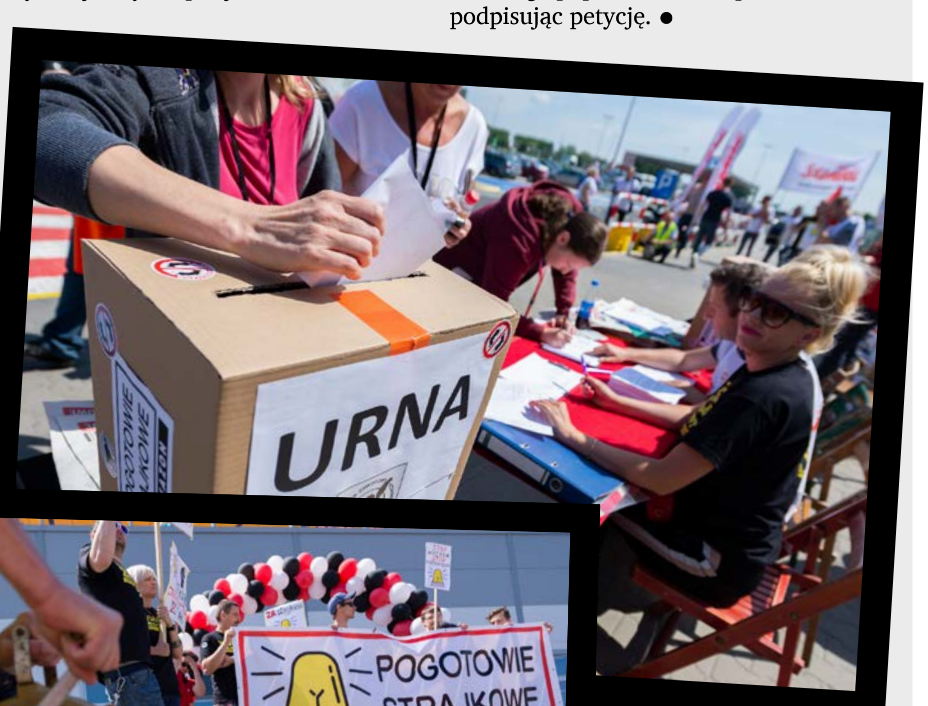
TRWA



POGOTOWIE STRAJKOWE
pozastrajkowe akcje protestacyjne

STRAJK
w zależności od wyników referendum
ważne tylko jeśli zagosuje 50% pracowników







Z ŻYCIA ZWIĄZKU

Odmówili pracy ponad siły w jednym z największych centrów dystrybucji w Europie

Załoga AVON jednym głosem: „nie będziemy harować ciągle po 12 godzin!"

Antek W

Jedno z największych centrów dystrybucji w Europie – garwoliński Avon Distribution. Kolorowe prospekty firmy tłumaczą: „taśmy pędzą tu tak szybko, że jadące na nich paczki co trzy dni mogłyby okrążać świat". Aktualny zarząd firmy oparł jej organizację na prostej zasadzie – aby paczki we właściwym tempie opuszczały zakład, pakujący raczej nie powinien go opuszczać. „Dla dobra firmy" regułą miało być stałe wydłużanie pracy do dwunastu godzin. W reakcji na dłuższy czas pracy i coraz wyższe normy pracownicy zaczęli się organizować, a w kwietniu tego roku zrzeszyli się w międzyzakładowej komisji OZZ IP. Dziś związek zrzesza 72 spośród 359 pracowników, zarówno zatrudnionych przez Avon, jak i agencyjnych (Randstad). Reszta załogi sympatyzuje z nową siłą w zakładzie, o czym szybko przekonał się zarząd.

Wkrótce po powstaniu związku, w pierwszy dzień lata, na hali doszło do prawdziwego przesilenia: ponad dwieście osób z obu zmian opuściło zakład w reakcji na kolejne ogłoszenie nakazu wydłużenia pracy i zbyt wysoką temperaturę w zakładzie. Jeśli wierzyć statystykom, którymi chwali się Avon, siła robocza zakładu w Garwolinie co sekundę pakuje sześć produktów. Zatrzymanie dystrybucji na cztery godziny to ponad 85 tys. niewysłanych towarów. Odchodząc od stanowisk, pracownicy zadali więc ogromny cios antyspołecznej organizacji pracy i zmusili zarząd do natychmiastowych rozmów na rzecz poprawy warunków w zakładzie.

Firma tego samego dnia oficjalnie przeprosiła swoich klientów za opóźnienie w realizacji zamówień, tłumacząc się... troską o zdrowie pracowników w upalne dni pracy: „Rozumiemy, jak ważne jest terminowe realizowanie zamówień, ale jeszcze ważniejsze jest dla nas bezpieczeństwo naszych pracowników, których nie chcemy narażać na wysiłek w warunkach zagrażających ich zdrowiu" – mogli przeczytać zamawiający w Garwolinie.

Komisja związkowa OZZIP w Avon, która wzięła na siebie odpowiedzialność za powszechną odmowę pracy, przesłała firmie oświadczenie, w którym uzasadniała powody buntu. Przypomniano, że Pracownicy Avon Distribution w temperaturach ponad

> **ponad dwieście osób z obu zmian opuściło zakład w reakcji na kolejne ogłoszenie nakazu wydłużenia pracy i zbyt wysoką temperaturę**

30°C „od 12.06 do 15.06 pracowali tak zwane dwunastki. [Po niedzieli] kolejne trzy dni pracodawca męczył swoich pracowników, rozdając im nakazy pracy oraz groził naganami za niepozostanie w pracy na kolejne dwunastki. Dzień 21.06.2019 przelał już zupełnie czarę goryczy, gdy Avon zażądał od pracowników zmiany kolejnej obecności na nadgodzinach".

Pracownicy zażądali przywrócenia ośmiogodzinnego czasu pracy i dobrowolnych godzin nadliczbowych. Zrzeszeni pracownicy zaznaczyli, że „jeśli pracodawca nie spełni powyższych postulatów, nie zmniejszy presji i nie poprawi warunków naszej pracy, powinien liczyć się z ryzykiem kolejnych opóźnień w realizacji zamówień". Związek dodał, że w razie potrzeby podejmie „niezbędne kroki prawne w obronie pracowników, którzy w piątek opuścili stanowiska pracy".

Czy firma zareagowała na żądania i bunt załogi polepszeniem organizacji pracy na rzecz pracowników? – Po naszej akcji Avon zatrudnił znacznie więcej ludzi, za pośrednictwem agencji. Przełożyło się to na mniej „dwunastek". Przed buntem w okresach największej liczby zamówień pracowaliśmy po 70 godzin w tygodniu. Teraz w najgorszych tygodniach grafiki przewidują 52–54 godziny. Nie ukarano nikogo za odmowę pracy w pierwszy dzień lata, dzięki temu, że wyszli solidarnie wszyscy szeregowi na dwóch zmianach. Zainstalowano też nowe klimatyzatory i w każdym miejscu wieszają informacje o BHP. Inna rzecz, że klimatyzacja przy dużych upałach i tak nie daje rady, ale było gorzej – zauważa Krystian, przewodniczący komisji. Dodaje: – Jednocześnie firma ogranicza stałe zatrudnienie i nie przedłuża umów. Avon nastawia się na coraz większą rotację. Dlatego to ważne, że od początku zrzeszamy też pracowników agencyjnych.



Po buncie firma przestała zmuszać pracowników do stałych nadgodzin.

Sukces zorganizowanych pracowników Avon, choć ograniczony, nie jest pierwszym, odkąd powołali swoją komisję. W wywiadzie przeprowadzonym zaraz po powstaniu grupy (całość na stronie związku www.ozzip.pl), Ania i Krystian wspominają: - Wszyscy mieliśmy pracować jak maszyny, każdy dzień przynosił nowe polecenia i pracodawca zaczął stosować tzw. notatki służbowe. Za odzywanie się do siebie na linii dostajesz notatkę służbową; za używanie telefonu – notatka służbowa, za niewykonanie dziennej produktywności – notatka służbowa (...). Zaraz po pojawieniu się związku poproszono dziewczyny o zwrot notatek służbowych i przeproszono je za nie. Wiemy, że za niewyrobienie normy, zgodnie z kodeksem pracy, pracodawca może co najwyżej nie dać premii. Ale pracodawca jest sprytny, notatki też nie są według przedstawicieli Avon żadną formą karania, a jedynie „informacją na papierze", że z pracownikiem odbyła się rozmowa i jest świadomy niewykonania dziennej normy. (…) Zrobiliśmy ankiety wśród załogi o tym, jak były przez nich odbierane te notatki – wynik jest druzgocący dla pracodawcy.

Bezkompromisowość, solidarne działanie i zróżnicowane formy nacisku to atuty międzyzakładowej komisji w Avon, które wzmacniają całą załogę w tym zakładzie. Te cechy doskonale też wpisują się w założenia całego związku i dodają mu sił. ●



Zatrzymanie pracy na 4 godziny to mocne uderzenie: doprowadziło do niewysłania aż 85 tys. towarów. Prospekt firmy AVON za: eGarwolin.pl

Odmowa pracy w warunkach stale narzucanych nadgodzin

Komentarz prawny

Prawo pracowników do czasu wolnego od pracy jest jednym z podstawowych praw socjalnych. Gwarantuje je art. 66 ust. 2 Konstytucji RP. Jest to także jedna z podstawowych zasad prawa pracy (art. 14 Kodeksu pracy). Na zasadzie wyjątku od tej zasady pracodawca w szczególnych sytuacjach określonych w art. 151 § 1 Kodeksu pracy może organizować pracę w godzinach nadliczbowych. Dotyczy to wyłącznie prowadzenia akcji ratowniczej oraz „szczególnych potrzeb pracodawcy". Wyjątki trzeba interpretować ściśle, dlatego nie można „szczególnej potrzebie pracodawcy" nadawać zbyt szerokiego znaczenia. Pracodawca, który często organizuje pracę w godzinach nadliczbowych, pokazuje, iż nie potrafi organizować pracy w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy. Jest to tymczasem jeden z jego podstawowych obowiązków (art. 94 pkt 2 Kodeksu pracy).

Oczywiście pracownik, organizując swój czas wolny, musi uwzględniać dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.). Stąd też musi on liczyć się z wezwaniem pracodawcy do wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych. Obowiązki wynikające z uczestnictwa we wspólnocie zakładu pracy powinny być jednak równoważone z innymi zobowiązaniami pracowników. Wszakże ich życie nie ogranicza się wyłącznie do wykonywania pracy. Mają oni swoje zobowiązania względem członków rodzin. Czasem nabierają one wymiaru prawnego, jak opieka nad dziećmi czy obowiązki małżeńskie (art. 23 czy art. 128 Kodeksu rodzinnego i opiekuńczego), innym razem wynikają z zasad współżycia społecznego. Pracodawca, organizując pracę w godzinach nadliczbowych, musi brać to pod uwagę.

Piotr Krzyżaniak,
Dział Prawny OZZ Inicjatywa Pracownicza

Z ŻYCIA ZWIĄZKU

Sprawozdanie z poznańskich przygotowań do jesiennych protestów w oświacie

15 czerwca w Poznaniu, w siedzibie Teatru Ósmego Dnia, odbyło się spotkanie przedstawicieli 23 szkół z Poznania, Śremu i Golubia Dobrzynia. Zorganizowały je poznańskie nauczycielki aktywnie zaangażowane w organizację majowego strajku. Spotkanie wynikało z potrzeby podsumowania dotychczasowych działań i przyjęcia nowych form zorganizowania celem podjęcia protestów podczas nadchodzącej jesieni.



Efektem czerwcowego spotkania jest wzmocnienie niezależnej sieci komunikacji między pracownikami oświaty, która może naciskać na duże centrale związkowe i rząd.

Krzysztof Król

Równocześnie z zawiązywaniem się niezależnego od związków zawodowych poznańskiego Międzyzakładowego Komitetu Strajkowego powstaje struktura o charakterze ogólnopolskim. W związku z tym 8 czerwca nauczyciele z Poznania uczestniczyli w warszawskim spotkaniu Ogólnokrajowego Międzyszkolnego Komitetu Strajkowego. Nie przybrali oni roli przedstawicieli swojego miasta, ich celem było natomiast zdanie relacji z Warszawy środowisku poznańskich nauczycieli na spotkaniu 15 czerwca. Podczas warszawskiego spotkania OMKS ustalono szereg rekomendacji skierowanych do ośrodków w całym kraju. Ze względu na bieżącą różnorodność struktur regionalnych OMKS powstrzymał się od podejmowania decyzji czy też wydawania oświadczenia w formie skonkretyzowanych zobowiązań. Zasadnicze problemy podjęte na spotkaniu dotyczyły zasad funkcjonowania OMKS, form jesiennych protestów, umocowania lokalnych struktur komitetów strajkowych, a także ograniczeń niedawnego strajku wynikających z jego złego przygotowania i słabych struktur związków zawodowych. Ponadto przedstawiono sprawozdania z tego, w jaki sposób samorządy wywiązują się z wypłacania pensji za okres strajku. Nauczyciele z Poznania podkreślali konieczność rozwoju form komunikacji na poziomie regionalnym, jak i ogólnopolskim.

Jedną z przyczyn zakończenia majowego strajku przez krajową centralę ZNP było odcięcie poszczególnych szkół i miast od faktycznych informacji dotyczących bieżącego rozwoju akcji strajkowej. W związku z tym na spotkaniu w Poznaniu 15 czerwca założono sieć komunikacji skupiającą reprezentantów poznańskich szkół. Powstała ona w celu zacieśniania kontaktów pomiędzy nauczycielami, wymiany informacji, wyboru przedstawicieli poznańskiego Międzyszkolnego Komitetu Strajkowego reprezentujących wspólnie ustalane stanowiska. Model tego rodzaju sieci przeciwdziałać ma wzajemnemu odseparowaniu od siebie szkół w miastach i pomiędzy miastami, a także uodpornić je na fałszywe informacje przekazywane kanałami komunikacji kontrolowanymi przez rząd i partie polityczne, kościół, koncerny medialne i władze związków zawodowych. Bez rozwinięcia struktur komunikacji pozostających pod kontrolą samych nauczycieli działania podejmowane przez konkretne szkoły będą nadal uzależnione od zewnętrznych ośrodków władzy. Dotychczas za pomocą kontrolowanych przez siebie mediów były one w stanie narzucić protestującym pracownicom szkół i reszcie społeczeństwa własną interpretację sytuacji, która często różniła się od stanu faktycznego.

Dalsza dyskusja dotyczyła warunków pracy i w znacznym stopniu skupiła się na zakresie obowiązków pracowniczych określonych przez statuty poszczególnych szkół. W tym przypadku kluczowe jest przeanalizowanie statutów i wprowadzenie w nich zapisów ograniczających liczbę obowiązków pracowniczych, które obecnie nie są opłacane. Zmiany te mogą zatwierdzić rady pedagogiczne za pomocą swoich uchwał. Rady pedagogiczne liceów nr 1 i 8 w Poznaniu przygotowały swoje listy wniosków zmian o charakterze organizacyjnym, technicznym i finansowym, które po przyjęciu powinny zostać przekazane przez dyrektorów szkół organom prowadzącym i nadzorującym. Listy te przedstawiono przedstawicielkom innych szkół jako wzór tworzenia własnych wniosków do dyrekcji.

Poza warunkami pracy poznańska edukacja boryka się z problemem niewypłaconych płac za okres trwania strajku. „Antyrządowa" partia rządząca miastem wycofała się z wcześniejszych deklaracji wypłat zaraz po zawieszeniu strajku. Co więcej, samorząd jak dotąd skutecznie naciska na dyrektorów szkół, by odebrali strajkującym nauczycielom także wszystkie dodatki (motywacyjne i stażowe), mimo że nie są one zależne od wynagrodzenia naliczanego w okresie strajkowym. Samorząd swoje działania tłumaczy „daleko idącą postawą ostrożnościową" wobec obaw oskarżenia o naruszenie dyscypliny budżetowej. Środowisko nauczycielskie odebrało takie działania władz Poznania jako karę za strajk. Podczas spotkania 15 czerwca prawnik OZZ Inicjatywa Pracownicza Piotr Krzyżaniak podważył podstawy prawne, którymi samorząd posługuje się przy okazji cięć wobec nauczycieli. Krzyżaniak wykazał, że wszelkie dodatki i sama płaca za okres strajku mogą być wypłacone w wyniku postanowień porozumienia w ramach sporu zbiorowego. O takie porozumienie powinno zabiegać ZNP na poziomie szkół. Obecny na spotkaniu przedstawiciel NSZZ Solidarność zaproponował próbę odzyskania dodatków na drodze sądowej. Z uwagi na przewlekłość tego typu spraw sądowych prawnik OZZ IP postulował, aby przykładowy pozew potraktować jedynie jako dodatkowy nacisk na pracodawcę podczas próby zawarcia porozumienia przez związek.

W miarę rozwoju strajku w obrębie środowiska nauczycielskiego w kraju zarysowały się dwie zasadnicze tendencje. Pierwsza z nich strajk interpretuje z perspektywy interesu pracowniczego, skupiając się na podwyżce płac i poprawie warunków pracy. Nurt ten zakłada, że nauczyciele nie mają szczególnych zobowiązań wobec swoich pracodawców, którymi są samorządy. To na samorządach i władzach centralnych, a nie na nauczycielach, spoczywa obowiązek zapewnienia powszechnego dostępu do właściwej jakości edukacji. Wszelkie twierdzenia jakoby zawód nauczyciela wiązał się z ponadprzeciętnym zaangażowaniem w pracę traktowane są przez ten nurt jako wywieranie presji służącej pogarszaniu warunków pracy. Ponieważ nauczyciele w pierwszej kolejności są pracownikami, to podstawowym obszarem ich działań są zakłady pracy i organizacje o charakterze pracowniczym. Związki zawodowe korzystając z zapisów prawa, mogą wpływać na warunki pracy, reprezentując interesy nauczycieli i dlatego władze lub dyrektorzy szkół niejednokrotnie próbują ograniczyć ich działalność. Powyższy nurt, który można określić jako socjalny czy też stricte pracowniczy, zorientowany jest na budowanie ekonomicznej siły nauczycieli, co w dalszej kolejności oznacza wzmocnienie pozycji ogółu pracowników z różnych branż.

Taka strategia działania zmusza władze, które zatrudniają nauczycieli, do przyjęcia defensywnej pozycji. Tym samym polityce bardziej skłonni są podkreślać istnienie drugiego nurtu istniejącego wśród nauczycieli, który większą wagę kładzie na zagadnienia związane z jakością edukacji, pomniejszając problem niskich płac i pogarszających się warunków pracy. Nurt ten można określić jako „obywatelski", gdyż przesuwa on ciężar zarządzania edukacją na całość społeczeństwa obywatelskiego, a w konsekwencji rozkłada odpowiedzialność władz za jakość edukacji. W takiej optyce odpowiedzialnością za przeprowadzenie egzaminów obarcza się nauczycieli, nie władze, przyczyną strajku nie jest polityka zaciskania pasa, tylko subiektywne żądania nauczycieli, a nauczyciele, zamiast stawiać żądania płacowe, w pierwszej kolejności tłumaczą się z braku odbytych lekcji bądź „zbyt" wygórowanych żądań, zdając się na wolę polityków pod względem ich zrealizowania. W ten sposób postulaty pracownicze dyskredytowane są jako godzące w jakość edukacji, a sprecyzowane żądania o charakterze socjalnym zastępuje się ogólną dyskusją na temat stanu edukacji w kraju. W obecnych realiach prowadzenie przez nauczycieli dialogu z rządem jest na rękę temu drugiemu, gdyż dialog odsuwa widmo wznowienia akcji strajkowej. Tymczasem strajk, wzmacniając pozycję nauczycieli, a zarazem sfery budżetowej i ogółu świata pracy, może realnie ograniczyć wpływy obecnej, jak i przyszłych partii rządzących. ●

Z ŻYCIA ZWIĄZKU

Akademicka (tania) siła robocza – negocjacje podwyżek na uniwersytetach

Robert Reisigová-Kielawski / KZ Uniwersytet Wrocławski (przy współpracy komisji z uniwersytetów: Warszawskiego, Jagiellońskiego oraz Mikołaja Kopernika w Toruniu)

Firmowana przez Jarosława Gowina ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, zwana szumnie Ustawą 2.0 i „konstytucją dla nauki", miała istotnie poprawić stan polskich uczelni. Próba ładnego opakowania zmian nie była jednak w stanie ukryć licznych mankamentów. Stanowczym wyrazem oporu wobec nowej ustawy były liczne akcje protestacyjne i utworzenie Akademickich Komitetów Protestacyjnych. Opór wpłynął również na uzwiązkowienie. Na fali protestów zawiązały się kolejne komisje zakładowe Inicjatywy Pracowniczej: przy Uniwersytecie Jagiellońskim, Uniwersytecie Mikołaja Kopernika w Toruniu, Uniwersytecie Warszawskim i Uniwersytecie Wrocławskim.



Na fali protestów akademickich zawiązały się komisje naszego związku przy Uniwersytetach: Jagiellońskim, Warszawskim, Wrocławskim oraz Mikołaja Kopernika w Toruniu.

Wdrażanie ustawy wymaga od całego środowiska ogromnego wysiłku i ujawnia wiele napięć. Widać to było szczególnie w trakcie szybkiego przygotowywania statutów uczelni, najczęściej bez oglądania się na opinie i poprawki związków zawodowych. Władze uczelni miały jednak obowiązek oglądać się na związki zawodowe przy podziale ministerialnych środków na wypłacanie wyższych pensji, w tym zwiększenia wynagrodzeń zasadniczych, które dla nauczycieli akademickich wprowadziła nowa ustawa (dalej zwane regulacjami lub regulacjami wynagrodzeń) oraz podwyżek dla wszystkich pracowników. Na większości uczelni negocjacje, które miały zakończyć się porozumieniami ze związkami, ruszyły na przełomie marca i kwietnia tego roku. Stawką był nie tylko poziom wzrostu wynagrodzeń. Chodziło również o szeroko rozumianą sprawiedliwość, politykę płacową oraz prawa związków zawodowych. Poniżej prezentujemy omówienie przebiegu negocjacji ws. podwyżek na uczelniach, na których działają komisje Inicjatywy Pracowniczej.

Ma być tanio

Nowa ustawa podniosła wynagrodzenia nauczycielom akademickim, ale finansowanie nauki i szkolnictwa wyższego nadal pozostaje na żenująco niskim poziomie 0,44% PKB. Zapisane w ustawie coroczne waloryzowanie środków planowanych na finansowanie szkolnictwa wyższego i nauki jest jak kropla w morzu. Na wynagrodzenia uczelnie otrzymały od grudnia 2018 roku do maja 2019 trzy strumienie środków. (1) W celu wprowadzenia regulacji wynagrodzeń pod koniec grudnia 2018 roku MNiSW przekazało jednorazowe środki w celu zapewnienia płynności finansowej. (2) Kolejnym strumieniem były środki na 7% podwyżki, o których dowiedzieliśmy się w styczniu: w budżecie na rok 2019 przewidziano 7% podwyżki dla wszystkich pracowników uczelni, a nie tylko nauczycieli akademickich, których dotyczą regulacje. Środki na stałe wchodzą do subwencji i zgodnie z zapowiedziami ministra Gowina jest to pierwsza z trzech fal podwyżek, docelowo podnosząca płace na uczelniach o około jedną trzecią. (3) Z kolei w maju ministerstwo przekazało dodatkowe środki na regulacje dla nauczycieli akademickich i te też na stałe weszły do subwencji. MNiSW jasno podzieliło środki na podwyżki i regulacje. Jak się okazało w trakcie negocjacji w sprawie podziału środków, uczelnie często kwestionowały ten podział, uznając, że regulacje to już podwyżki w ramach wspomnianych 7%, co pozwalało im środki na podwyżki przesuwać na inne cele. Taką strategię przyjął choćby Uniwersytet Wrocławski, gdzie komisja Inicjatywy Pracowniczej wraz z pozostałymi 4 związkami weszła w spór zbiorowy, w ramach którego właśnie zaczynają się rokowania. Sprawę obszernie opiszemy w kolejnym *Biuletynie*.

Negocjacje z pracodawcą były dobrą okazją, by bliżej przyjrzeć się polityce finansowej uczelni, budować poparcie dla komisji i solidarność między pracownicami oraz rozwinąć współpracę między komisjami związkowymi. Nie od dziś wiadomo, że uczelnie mają często niesprawiedliwe i nieprzejrzyste systemy wynagradzania i premiowania. Referent na jednym wydziale może zarabiać dwukrotnie więcej niż jego odpowiednik w innej jednostce przy takich samych obowiązkach, kwalifikacjach i doświadczeniu. Negocjacje okazały się również batalią o szczegółowe informacje finansowe oraz przejrzystość procesu decyzyjnego. Ponieważ już teraz rozpoczynają się prace nad regulaminami pracy i wynagrodzeń, są to kwestie fundamentalne dla całego środowiska akademickiego.

Podczas negocjacji władze niektórych uczelni stosowały zasadę „dziel i rządź", czyli próbowały antagonizować grupy pracowników, by podważać postulaty strony związkowej. Były też próby kwestionowania praw komisji związkowych, na co w piśmie wysłanym do rektorów 9 maja zwrócił uwagę Piotr Müller, sekretarz stanu w MNiSW. Przypomniał on rektorom, że „wszelkie decyzje podejmowane przez organy uczelni nie mogą naruszać uprawnień związków zawodowych". Jednocześnie zwrócił uwagę na sprawę wydawałoby się oczywistą, a mianowicie na „obowiązek udzielania zakładowej organizacji związkowej, w terminie 30 dni od dnia otrzymania wniosku, informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej". Niestety nawet tak podstawowe prawa nie zawsze były na uczelniach przestrzegane. Trzeba jednak pamiętać, że MNiSW toczy własne spory z uczelniami i trudno posądzać je o postawę propracowniczą.

Uniwersytet Warszawski

Na Uniwersytecie Warszawskim nasza komisja za kluczowe przyjęła dwa punkty. Po pierwsze domagaliśmy się, w ramach środków przeznaczonych dla poszczególnych grup pracowników zagwarantowania możliwie najwyższej kwoty podwyżki i pozostawienia do dyspozycji dziekanów jak najmniejszej jej części. Po drugie, zależało nam na tym, żeby priorytetowo potraktowano grupy najniżej wynagradzane. W czasie negocjacji okazało się, że bardzo podobne postulaty zgłaszają pozostałe związki na UW: „Solidarność", ZNP i ZZ Bibliotekarzy i Pracowników Bibliotek „Bibliotekarze Polscy".

Nasze postulaty udało się spełnić jedynie częściowo. Ważnym punktem podpisanego 23 maja 2019 porozumienia jest podniesienie minimalnego wynagrodzenia łącznego brutto pracowników niebędących nauczycielami akademickimi do 2400 zł. Udało się też ustalić „sztywną" kwotę podwyżek dla pracowników obsługi i pracowników niebędących nauczycielami akademickimi na poziomie 2/3 środków przewidzianych w danej grupie na jednego pracownika (podwyżka wyniesie odpowiednio 145 zł dla pracowników obsługi i 165 zł dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi). Nie udało się podobnego założenia utrzymać dla nauczycieli akademickich – podwyżka dla tej grupy (120 zł) wynosi ok. 1/3 kwoty ogólnej.

Przy okazji negocjacji dotyczących podniesienia tej kwoty ujawnił się też systemowy problem: podział środków tylko pogłębia istniejące, nieuzasadnione różnice w pensjach pomiędzy osobami na tych samych stanowiskach w różnych jednostkach. UW otrzymał w sumie 53,5 mln zł na wzrost wynagrodzeń, które weszły na stałe do subwencji, z czego 45,6 mln było przeznaczone na podwyżki, a reszta na regulacje. Po odjęciu zwiększenia „13-tki" i regulacji na podwyżki z 53,5 mln pozostało 33,1 mln. Na regulacje nauczycieli akademickich, UW musiał przeznaczyć 12,1 mln. Niestety kolegium rektorskie, wbrew opinii naszej komisji, podjęło jednak decyzję o rozdysponowaniu tej kwoty między wszystkie jednostki, również te, w których pensje przekraczają wprowadzone przez ustawę minima.

Konieczność przekazania aż 2/3 kwoty ogólnej na podwyżki dla nauczycieli akademickich do dyspozycji dziekanów tłumaczono z kolei tym, że z tych środków będą oni mogli – lub musieli, w przypadku wydziałów w gorszej sytuacji finansowej – pokryć kolejne zaplanowane podwyżki, m. in. dla osób na stanowiskach starszego asystenta i adiunkta z habilitacją. Negocjacje ujawniły, że istniejący system finansowania jednostek uniwersyteckich premiuje wydziały w lepszej sytuacji finansowej.

Uniwersytet Jagielloński

Uniwersytet Jagielloński dostał na podwyżki 33,7 mln zł. Efektem negocjacji jest różny sposób naliczania podwyżek dla nauczycieli akademickich i pracowników administracji. W przypadku tej pierwszej grupy przyjęto procentowy sposób naliczania wzrostu pensji. Ustalono progi wynagrodzeń, powyżej których podwyżka będzie wynosiła 5%, a poniżej 7%. W przypadku pracowników administracji – wspólnie z Solidarnością i ZNP – udało się nam przeforsować podwyżki kwotowe: 220 zł dla pracownic posiadających wykształcenie wyższe, 190 zł dla pracowników bez wyższego wykształcenia oraz 180 zł dla osób pracujących w obsłudze.

Proces negocjacji podwyżek dla nie-nauczycieli był szczególnie trudny. Od początku postulowaliśmy, że w tej grupie powinny być one jak najwyższe, tak, aby najmniej zarabiający odczuli znaczącą zmianę. Naszym postulatem była jednolita kwotowa podwyżka w wysokości min. 230 zł dla wszystkich pracowników administracyjnych i technicznych. Władze rektorsko-dziekańskie reagowały jednak bardzo silnym oporem na to, aby podwyżki w całej tej grupie były tej samej wysokości. Dowiedzieliśmy się, że „nie ma zgody na urawniłówkę" i „istotą uniwersytetu jest hierarchia".

Negocjacje trwały łącznie blisko dwa miesiące, porozumienie udało się podpisać dopiero na czwartym spotkaniu. Konsekwentne prezentowanie twardego stanowiska przez naszą komisję oraz przez Solidarność ostatecznie zmusiło władze uczelni do ustąpienia i przyjęcia mechanizmu regulacji kwotowych, z nieznacznych różnicowaniem między stanowiskami. Udało się to, mimo iż Kolegium Rektorsko-Dziekańskie początkowo mocno broniło procentowej podwyżki w grupie nie-nauczycieli. Uderzałaby ona jednak w osoby najmniej zarabiające, które nieraz udzielały nam gorącego poparcia (np. podczas rozmów z paniami sprzątającymi) - to poparcie było dla nas bardzo motywujące.

Po podpisaniu porozumienia pojawił się jednak dodatkowy problem. Zwróciło się do nas kilka osób będących na urlopach macierzyńskich lub długich zwolnieniach lekarskich, których zmiany wysokości wynagrodzeń nie objęły (ze względu na osobne przepisy). Będziemy wnioskować do Rektora o jakąś formę rekompensaty dla tych osób.

Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu

Na Uniwersytecie Mikołaja Kopernika negocjacje w sprawie podwyżek pomiędzy władzami uczelni a związkami zawodowymi, czyli naszą komisją IP, Solidarnością i ZNP odbyły się 10 maja. (Negocjacje ze związkami działającego w Bydgoszczy Collegium Medicum UMK były prowadzone osobno,

bez udziału uczelnianej komisji IP, która nie ma jeszcze wśród pracowników CM swoich członków).

Pierwszą wersję propozycji wzrostu wynagrodzeń w roku 2019 przedłożono związkom na spotkaniu o godz. 11.00. Przeznaczoną na podwyżki na naszej uczelni kwotę 14,5 mln zł z rezerwy celowej na podwyżki dla wszystkich pracowników uczelni oraz 8,6 mln zł (w sumie z 10,9 mln zł) dodatkowych środków z subwencji na regulacje wynagrodzeń oraz utrzymanie i rozwój potencjału dydaktycznego i badawczego podzielono następująco, zapewniając:

- 10,2 mln zł na podwyższenie wynagrodzeń zasadniczych nauczycieli akademickich w celu zapewnienia nowych minimalnych stawek wynagrodzeń zasadniczych z dniem 1.01.2019 oraz z dniem 1.10.2019 w przypadku profesorów UMK z tytułem profesora.
- 3 mln zł na podwyższenie z dniem 1.01.2019 wynagrodzeń zasadniczych profesorów zwyczajnych o 700 zł i profesorów UMK ze stopniem doktora habilitowanego o 300 zł.
- 235 tys. zł na podwyższenie wynagrodzeń zasadniczych osób, które z dniem 1.10.2019 zostaną awansowane na stanowisko profesora o kwoty od 100 do 700 zł, w celu utrzymania poprzedniej gradacji uposażeń.
- 2 mln zł na awansowanie z dniem 1.10.2019 adiunktów ze stopniem doktora habilitowanego na stanowisko profesora UMK
- 260 tys. zł na podwyższenie wynagrodzenia zasadniczego asystentów ze stopniem doktora z 3.205 do 3.400 zł.
- 872 tys. zł na podwyżki wynagrodzenia minimalnego pracowników niebędących nauczycielami akademickim o 7,1%.

Dodatkowo osoby, które otrzymywały wynagrodzenie w wysokości 2.100-2.250 zł otrzymają podwyżki o 150 zł od 1.07.2019; z tym dniem zostaną zlikwidowane również dodatki wyrównawcze do najniższego wynagrodzenia.

- 200 tys. zł zostanie przeznaczone na wzrost płac o 50 zł pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, które mają min. 20 lat stażu.
- 5,5 mln zł przeznaczone zostanie na podwyżki wynagrodzenia zasadniczego pozostałych osób niebędących nauczycielami akademickimi (głównie pracowników administracji) o 9,6%.

Ponadto do dyspozycji Kanclerza pozostaje kwota 800 tys. na niezbędne korekty wynagrodzeń o charakterze głównie motywacyjnym.

Dzięki postulatom przedstawicieli związków objęto podwyżkami również grupy pominięte w pierwotnej wersji pisma, tj. asystentów bez stopnia doktora, na których podwyżki o min. 95 zł UMK przeznaczy 100 tys. zł, starszych wykładowców, których podwyżki wynagrodzenia zasadniczego do poziomu 3.400 zł będzie kosztować 62,2 tys. zł oraz bibliotekarzy dyplomowanych, którzy mają otrzymać podwyżki od 260 do 610 zł, co da koszt 38,3 tys. zł.

Ponieważ łączna suma kwot obiecanych wszystkim grupom pracowniczym przekracza kwotę 23.370 tys. zł, będącą sumą subwencji z rezerwy celowej oraz dodatkowych środków z subwencji na utrzymanie i rozwój potencjału, będziemy uważnie analizować propozycję nowego regulaminu płacowego, pilnując, by żadna z grup pracowniczych nie została poszkodowana. ●

Z ŻYCIA ZWIĄZKU / WARSZAWA

„Pełna kultura – puste konta” – protest komisji kultury

Karolina Kapralska, Łukasz Jaskuła / KZ Teatr Powszechny

W sobotę 18 maja w Warszawie i w wielu innych miastach Polski odbyła się kolejna edycja Nocy Muzeów. Chociaż inicjatywa ta cieszy się niezmienną popularnością, dla wielu osób zajmujących się na co dzień kulturą i sztuką jest ona dobitnym przykładem trawiących tę branżę problemów: nadprodukcji „eventów” kulturalnych i mnożenia obowiązków pracowników przy jednoczesnej stagnacji zarobków.

Pracownice i pracownicy sektora kultury zrzeszeni w Komisjach Zakładowych OZZ Inicjatywa Pracownicza przy warszawskich instytucjach kultury zorganizowali w tym dniu demonstrację, pragnąc zwrócić uwagę na niskie zarobki i złe warunki pracy w budżetówce. Wzięły w niej udział przedstawicielki i przedstawiciele Komisji przy Centrum Sztuki Współczesnej Zamek Ujazdowski, Instytucie Teatralnym im. Zbigniewa Raszewskiego, Muzeum Historii Żydów Polskich Polin, Muzeum Sztuki Nowoczesnej, Teatrze Powszechnym im. Zygmunta Hübnera, TR Warszawa, Zachęcie Narodowej Galerii Sztuki. Dodatkowo manifestacja była wspierana przez przedstawicieli Komisji z Danfoss Poland Sp. z o.o., Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawskiej Komisji Środowiskowej oraz niezrzeszone osoby popierające nasze postulaty.

realnie nasze pensje wystarczają na coraz mniej

Wydarzenie, które obyło się pod hasłem „Pełna kultura – puste konta”, rozpoczęło się o godz. 19 pod Centrum Sztuki Współczesnej Zamek Ujazdowski. Z siedmiometrowym transparentem i flagami związkowymi demonstracja przeszła ulicami Warszawy, zatrzymując się przy kolejnych instytucjach kultury i budynkach rządowych. Kolejnymi przystankami na naszej trasie były: Instytut Teatralny im. Zbigniewa Raszewskiego, budynek Sejmu, Muzeum Narodowe w Warszawie, Ministerstwo Kultury i Dziedzictwa Narodowego. Demonstracja zakończyła się pod Zachętą Narodową Galerią Sztuki. Udało nam się również przejść koło Ambasady Francji, gdzie udzieliliśmy poparcia strajkującym w tym kraju pracownikom. Pod każdą z instytucji, pod którą zatrzymywała się demonstracja, skandowane były hasła nawołujące do podwyżek płac w kulturze i uświadamiające trudną sytuację tego sektora.

Manifestacja odbyła się bez żadnych zakłóceń, choć zwracała dużą uwagę przechodniów i osób czekających w kolejkach do zwiedzania instytucji, pod którymi przechodziliśmy. Krzyczane były hasła: „pełna kultura – puste konta!”, „kulturalnie – nie za darmo!”, „godna praca, godna płaca”, „umowy tymczasowe, są lekceważeni przez polityków, a ich pensje znacząco odbiegają od wynagrodzeń w sektorze prywatnym. W tym znaczeniu przygotowana 11 maja demonstracja miała też wymiar solidarnościowy z innymi grupami zawodowymi zatrudnionymi w tak zwanej budżetówce. Brak podwyżek szczególnie boleśnie odczuwają osoby pracujące i mieszkające w Warszawie, gdzie koszty codziennego życia stale wzrastają. Brak systemowych podwyżek oraz wzrost cen i kosztów życia sprawia, że realnie nasze pensje wystarczają na coraz mniej. Jednocześnie rynek i politycy wymuszają na instytucjach kultury produkowanie coraz większej liczby wydarzeń. Dzieje się to bez zwiększania



Pomysł na demonstrację padł na jednym ze wspólnych spotkań przedstawicieli komisji zakładowych OZZIP przy warszawskich instytucjach kultury. (fot. Marek Sadowski)

wyzysk stały”. Odczytywana była również ulotka, której treść znajduje się poniżej niniejszej relacji.

Pomysł demonstracji narodził się w trakcie spotkań przedstawicieli Komisji Zakładowych OZZ Inicjatywa Pracownicza przy warszawskich instytucjach kultury i był wynikiem rozmów na temat stagnacji zarobków w tej branży przy jednoczesnym stałym podnoszeniu wymagań wobec pracowników. Pracownicy kultury – podobnie jak inni przedstawiciele sektora publicznego – pielęgniarki, lekarze rezydenci, nauczyciele, administracja – od lat liczby etatów i bez podnoszenia wynagrodzeń już pracującym osobom, co znacząco wpływa na inne patologie pracy związanej z kulturą – przepracowanie, zatrudnienie na umowach śmieciowych, wypalenie zawodowe. Manifestacja w Noc Muzeów była pierwszym tego typu wydarzeniem zorganizowanym przez pracowników kultury skupionych w Inicjatywie Pracowniczej w Warszawie. Komisje Inicjatywy Pracowniczej planują kolejne działania pokazujące problemy branży. Mamy nadzieję, że manifestacja jest początkiem dyskusji o prawach pracowniczych w sektorze kultury. ●

Treść ulotki

Ludzie pracujący w sektorze kultury stanowią jedną z najgorzej zarabiających grup zawodowych w Polsce. Winę za to ponoszą politycy wszystkich partii, którzy od lat pozwalają na wyzysk pracowników sektora publicznego.

Dlatego 18 maja 2019 roku pracownice i pracownicy warszawskich instytucji kultury wychodzą na ulice, żeby zamanifestować swoje niezadowolenie z trudnych warunków pracy i niskiego wynagrodzenia. Spotykamy się o godz. 19:00 pod Centrum Sztuki Współczesnej Zamek Ujazdowski i idziemy trasą, odwiedzając kolejne instytucje kultury.

Noc Muzeów stanowi jeden z najbardziej jaskrawych przejawów nadprodukcji w obszarze kultury, dlatego właśnie teraz chcemy zwrócić uwagę na wyniszczające nas problemy: umowy śmieciowe, nadgodziny, niskie płace, przepracowanie.

Chociaż na co dzień wymaga się od nas wypełniania coraz większej liczby nakładających się na siebie obowiązków, wciąż doświadczamy niepewności zatrudnienia i otrzymujemy zbyt niskie wynagrodzenia. W konsekwencji stagnacji płac w sektorze publicznym i wzrastających kosztów życia w Warszawie wszystkie i wszyscy odczuwamy realne zubożenie. Tej nocy mówimy, jak jest:

PEŁNA KULTURA – PUSTE KONTA!

Komisje Zakładowe OZZ Inicjatywa Pracownicza przy warszawskich instytucjach kultury



Rosnące wymagania wobec pracowników kultury nie idą w parze ze wzrostem płac. (fot. Marek Sadowski)

Z ŻYCIA ZWIĄZKU

Globalne łańcuchy usług biznesowych – Komisje Inicjatywy Pracowniczej w Accenture i Medtronic

W tym roku do Inicjatywy Pracowniczej dołączyły dwie komisje zrzeszające osoby pracujące w branży usług dla biznesu – w polskich oddziałach międzynarodowych korporacji Accenture i Medtronic zlokalizowanych w Warszawie. Aby lepiej poznać specyfikę tej branży oraz problemy, jakie dotykają zatrudnione tam osoby, przeprowadziliśmy wywiad z Michałem i Dominikiem z Komisji Zakładowej w Accenture (KZA) oraz Mateuszem z Komisji Zakładowej w Medtronic (KZM).

Dlaczego założyliście komisje Inicjatywy Pracowniczej w waszych firmach?

KZA: W naszym przypadku zaczęło się od zmiany zasad wynagradzania za pracę w nocy. Od zawsze pracowaliśmy w systemie zmianowym – na początku w dwuzmianowym, obecnie, gdzieś tak od półtora roku, pracujemy w systemie trójzmianowym. Trzecia zmiana trwa od 23:00 do 7:00. Kiedy ją wprowadzano, obiecywano nam, że 5 „nocek" w miesiącu uprawniać będzie do bonusu w wysokości 25% wynagrodzenia. Przy zarobkach w naszej firmie to całkiem sporo i wiele osób w związku z tym chce pracować „na nockach". Pod koniec zeszłego roku zmieniły się chyba ustalenia Accenture z klientem lub po prostu postanowiono przyoszczędzić, ponieważ okazało się, że niektóre procesy nie będą objęte pracą trójzmianową, a ci, którzy pozostali na zmianach nocnych mieli nakazane pracowanie po 7 nocy w miesiącu na nockach. Wywołało to niezadowolenie, bo wbrew pozorom te dwa dni to jest zasadnicza sprawa – nie da się ich wtedy przepracować w jednym tygodniu i potem odespać w jeden dzień, tylko trzeba to rozbijać na dwa bloki. Praca w nocy jest z reguły obciążająca, ludzie zaczęli to przypłacać zdrowiem i fizycznym i psychicznym, a z drugiej strony nie chcieli rezygnować całkowicie z pracy w nocy, bo jest to często znaczna pozycja w budżecie wielu osób. I na fali oburzenia na tę sytuację powstała nasza komisja.

KZM: Nasza komisja powstała w odpowiedzi na krzywdzącą, naszym zdaniem, decyzję pracodawcy o zwolnieniu 270 osób w związku z automatyzacją procesu. Osoby, które dotkną zwolnienia, wiązały swoją przyszłość z tą firmą, która zresztą obiecywała rozwój i stabilne miejsca pracy. Placówka Medtronicu w Warszawie istnieje już od 5 lat i zawsze byliśmy zapewniani, że firma zapewni stabilne zatrudnienie. Okazało się jednak, że najprawdopodobniej ze względu na chęć obniżenia kosztów, te 270 osób będzie zwolnione. Zdaniem firmy, decyzja o tej restrukturyzacji została podjęta po to, żeby „ulepszyć procesy" i je zestandaryzować, ale nie jesteśmy przekonani, że to jest główna przyczyna.

A na czym ma polegać ta automatyzacja w Medtronicu?

KZM: Chodzi o ustandaryzowanie procesu, czyli włożenie go w pewne ramy: od teraz zamówienia będą elektroniczne, wszystkie z takim samym layoutem, a z drugiej strony ma nastąpić segmentacja klientów. Duzi zamawiający, którzy mogą pozwolić sobie na duże zamówienia za pomocą elektronicznego formularza – ich Medtronic będzie przyjmował z otwartymi ramionami; natomiast reszta klientów nie będzie mogła za bardzo negocjować z Medtronikiem. Oczywiście częścią tej automatyzacji jest też przeniesienie części zadań (procesów) do firm outsourcingowych.

Czym się zajmują wasze firmy, na czym polega wasza praca?

KZA: Accenture działa w branży outsourcingu procesów biznesowych – to znaczy, że to, o czym przed chwilą opowiadał kolega z Medtronic, nasza firma będzie wykonywać dla nich. Accenture zaprojektuje te procesy, zaprojektuje lub podzleci wykonanie narzędzi do tego, a potem zatrudni osoby, które będą procesy te obsługiwały.

A kiedy mówicie o „procesach", to o co dokładnie chodzi?

KZA: Procesy to może być na przykład analiza danych dla klientów z branży IT, to może być robienie zamówień i zakupów w imieniu innych podmiotów, to może być też na przykład księgowość, albo usługi audytorskie.

Czyli można by to nazwać „usługami dla biznesu", ale bardzo szeroko rozumianymi?

KZA: Zasadniczo Accenture, oprócz outsourcingu procesów biznesowych, ma jeszcze dział IT – programistyczny oraz dział consultingu biznesowego. I jak jakaś firma ma jakiś problem do rozwiązania i nie chce w to inwestować własnych środków, to wynajmuje Accenture, która tworzy nowy projekt specjalnie dla tego klienta, zatrudnia ludzi i rozwiązuje problem lub doradza.

KZM: No właśnie nasza firma może być przykładem, jak to działa: Medtronic przyszedł do Accenture i powiedział: „Chcę sobie zautomatyzować proces. Stworzycie dla mnie narzędzia?"

KZA: Prawdopodobnie to przebiegało w trochę inny sposób: to Accenture zapewne przyszło do Medtronic i powiedziało: „Patrzcie, ile wy wydajecie na robienie tego? My byśmy to zrobili taniej, zatrudniając połowę ludzi i tworząc specjalną aplikację do czynności, które da się zrobić automatycznie, przez co mniej ludzi będzie potrzebne do obsługi. A przede wszystkim będziecie bardziej elastyczni, bo będziecie mieli umowę z firmą zewnętrzną".

A czym się w takim razie zajmuje Medtronic?

KZM: Medtronic jest światowym liderem w branży medycznej, ale nie zajmuje się lekami i lekarstwami tylko sprzętem medycznym: rozrusznikami serca, czy neurostymulatorami wykorzystywanymi przy leczeniu choroby Parkinsona. Medtronic Polska to biura zajmujące się sprzedażą na polski rynek oraz ogromne biuro zajmujące się realizacją zamówień dla klientów – czyli szpitali – z całej Europy. Najbardziej zagrożone zwolnieniami są osoby, które określa się jako „wielojęzyczna obsługa klienta".

Obie firmy to globalne korporacje. Czy wiecie, w jakich krajach jeszcze działają i jak polskie biura wyglądają „na tle" oddziałów w innych krajach? Jakie jest wasze miejsce w „w globalnych łańcuchach usług" Accenture i Medtronic?

KZA: Ten globalny łańcuch usług i różnice między „Centrum" a „Peryferiami" czy „Półperyferiami" są sensem istnienia naszego biznesu. Gdyby nie różnice w płacach, warunkach pracy i globalizacja procesu usług biznesowych, to my byśmy nie istnieli. Cała logika tego polega na tym, że nasz klient, dajmy na to z Wielkiej Brytanii czy USA, czy innego kraju „Centrum", zatrudnia w Polsce ludzi, których by musiał zatrudnić u siebie. Więc, z jednej strony my korzystamy na tych różnicach – **wykonujemy prace i zarabiamy dzięki temu, że kogoś w tych krajach „Centrum" zwolniono i przeniesiono jego miejsce pracy tu. Z drugiej strony, żyjemy w ciągłym zagrożeniu tym, że nasze miejsca pracy zostaną przeniesione gdzie indziej, gdzie jest jeszcze taniej**. Polska jest dobrym miejscem do prowadzenia tego typu biznesu, ponieważ społeczeństwo jest dosyć dobrze wykształcone, są rzesze osób, które znają języki i na ogół potrafią przetwarzać informacje na dosyć wysokim poziomie. Jednocześnie zarobki są u nas dużo niższe niż na Zachodzie.

Warto tu dodać, że podczas ostatniego spotkania z przedstawicielami pracodawcy usłyszeliśmy w związku z naszymi żądaniami płacowymi, coś w stylu: „wiecie, jeżeli tu się przestanie opłacać prowadzić biznes, to przeniesiemy wasze miejsca pracy do Rumunii".

KZM: Medtronic działa globalnie i sprzedaje swoje produkty na całym świecie. Placówka w Polsce do tej pory była bardzo ważną „arterią" firmy dla całej Europy – prowadziliśmy usługi dla wszystkich klientów w Europie przy współpracy z tzw. „front offices" (biurami gdzie pracownicy mają bezpośredni kontakt z klientami). Głównie zapewnialiśmy obsługę informatyczną. Magazyny firmy są natomiast zlokalizowane w Holandii i Niemczech.

Czy poza tymi kwestami, o których mówiliście na początku w waszych firmach, są jeszcze jakieś problemy dotykające wszystkich pracowników?

KZA: Bardzo trudno to stwierdzić, bo mamy ograniczony kontakt z pracownikami i pracownicami z innych projektów. A szczegóły zatrudnienia w poszczególnych projektach zależą od umowy Accenture z konkretnymi klientami – firmami. I jest tak, że klient może sobie zażyczyć, że osoby pracujące w realizowanym dla niego projekcie mają zapewnione określone zasoby czy warunki pracy. Ale są pewne stałe wzorce w działalności tego biznesu, które występują niezależnie od klienta. W przypadku Accenture to jest stosowanie umów na czas określony, które w naszym odczuciu są bardzo szkodliwe i są zmorą tego biznesu. To jest jeden z tematów, którym chcielibyśmy zająć się jako komisja.

Inną kwestią są zarobki, a to wynika z samej natury tego biznesu. Nasze koszty muszą być niższe, niż te, które ponosiliby klienci, gdyby musieli te zadania realizować sami. Stąd bardzo silna presja, aby płacić jak najmniej, czy też nie podwyższać zarobków.

A jakie są zarobki w waszych firmach?

KZA: Zarobki większości pracowników i pracownic Accenture oscylują w granicach średniej krajowej, może trochę poniżej w przypadku nowych osób.

KZM: W naszym przypadku niezadowolenie zaczęło się dopiero po zapowiedzi zwolnień. Mieliśmy dobre zarobki i byliśmy dobrze traktowani: płatne (i to dobrze) nadgodziny, zarobki powyżej średniej krajowej. Firma zdobywała też nagrody typu „Top employer 2019" (Najlepszy pracodawca roku 2019).

A jak zareagowali wasi pracodawcy na informację o utworzeniu związku i jakie macie plany na przyszłość?

KZA: Na początku byli zaskoczeni i nie wiedzieli co z nami zrobić, ale później, jak to wielka korporacja postanowili zrobić wszystko zgodnie z prawem. Co ciekawe, kiedy zaczynasz pracę w Accenture, dostajesz taki pakiet informacyjny, w którym możesz przeczytać, że firma nie dyskryminuje ze względu na płeć, orientację, narodowość, niepełnosprawność… oraz przynależność związkową. Sprawdzimy więc, jak to będzie wyglądało w praktyce.

Wydaje się, że z jednej strony jesteśmy dla managementu problemem, a z drugiej istnienie związku oszczędza im problemów w takich sytuacjach, gdy potrzebna jest konsultacja z reprezentacją pracowników przy zmianach czy to regulaminów pracy, czy przy Pracowniczych Planach Kapitałowych. Wydaje nam się, że w przyszłości pewnie będą chcieli sprowadzić nas do roli „oswojonej reprezentacji pracowników", która będzie im podpisywać to, czego będą od nas oczekiwali.

W przyszłości kluczową kwestią będzie dla nas praca w nocy – chcielibyśmy albo powrotu do standardu 5 nocy w miesiącu, albo podwyżki. Druga kwestia to poziom płac, który naszym zdaniem jest stanowczo za niski w porównaniu z innymi firmami z branży. Trzecia to umowy na czas określony, które w połączeniu z ciągła presją na wydajność i częstą pracą w nocy tworzą warunki bardzo obciążające pracowników i pracownice – tak fizycznie, jak i psychicznie.

KZM: W naszym przypadku reakcją jest, na razie, ignorowanie nas. Zwolnienia zostały tak rozłożone w czasie, żeby nie były klasyfikowane jako zwolnienia grupowe i żeby nie była konieczna konsultacja ze związkiem zawodowym. Firma woli też rozmawiać z wyłonioną wcześniej reprezentacją pracowniczą. Oczywiście naszym głównym celem jest ograniczenie dotkliwości zwolnień – przynajmniej część osób powinna zostać na swoich stanowiskach, a osoby zwalniane powinny otrzymać wyższe odprawy niż te wynikające z ustawy. Szczególnie ważne jest dla nas uwzględnienie stażu pracy przy ustalaniu wysokości odpraw.

Bardzo dziękuję za rozmowę! ●

Poznań bez eksmisji, biedy i wyzysku. 25 lat Rozbratu

W październiku 1994 roku w budynkach znajdujących się przy ulicy Pułaskiego 21a w Poznaniu kilka osób spędziło pierwszą noc. Tak zaczyna się historia poznańskiego Rozbratu. Dziś to jedno z najstarszych w Europie okupowanych centrów społeczno-politycznych obchodzi swoje 25-lecie.



Na Rozbracie odbywały się pierwsze spotkania Inicjatywy Pracowniczej. Do dziś różne komisje korzystają z tego miejsca.

Oczywiście nie był to pierwszy przypadek, kiedy zdesperowani ludzie zajmują pustostan, aby mieć gdzie mieszkać. W odpowiedzi na sytuację mieszkaniową robią tak tysiące rodzin w Polsce. Rozbrat był jednak od początku projektem szerszym. Zasiedlenie opuszczonych, porzuconych budynków z czasem przerodziło się w działalność społeczno-polityczną i kulturalną. Skłot miał oddziaływać na całe miasto i wspierać oddolne inicjatywy oraz ruchy sprzeciwiające się opresji państwa i dyktatowi biznesu.

Przeciwko wysiedleniom

Naturalną konsekwencją powstania Rozbratu była chęć wsparcia innych osób zajmujących pustostany oraz sprzeciw wobec komercjalizacji mieszkalnictwa. Kiedy z końcem lat 90. rozpoczęły się masowe eksmisje, Rozbrat i działająca na jego terenie Federacja Anarchistyczna (FA), zorganizowała pierwsze blokady eksmisji. Na przełomie 2011 i 2012 roku FA oraz mieszkańcy i mieszkanki „czyszczonej kamienicy" na ul. Piaskowej powołali do życia Wielkopolskie Stowarzyszenie Lokatorów.

To był milowy krok w walce o prawa lokatorów w Poznaniu. Ruch lokatorski w mieście się skonsolidował. Nie dopuszczono do dziesiątek eksmisji. Co więcej, czynnie i z sukcesem domagano się zlikwidowania osiedla kontenerowego, oddłużenia lokatorów komunałek, rozpoczęcia szerokiego programu budowy dostępnych mieszkań oraz tego, aby zmieniono zasady przyznawania lokali socjalnych. Skutecznie przeciwstawiono się „czyścicielom kamienic". Działacze i działaczki z Rozbratu jako pierwsi w Poznaniu rozpoczęli współpracę z najbiedniejszymi mieszkańcami miasta – Romami pochodzenia rumuńskiego zamieszkałymi na koczowisku.

Najpierw ludzie, potem zyski

Na Rozbracie odbywały się też pierwsze spotkania Inicjatywy Pracowniczej (w 2001 roku). Celem tej jeszcze nieformalnej grupy było udzielanie wsparcia protestującym pracownikom i obrona zwalnianych związkowców. Trzy lata później poznańska FA i pracownicy Cegielskiego wspólnie powołali pod tą samą nazwą „regularny" związek zawodowy. Dziś – jak wiemy – IP liczy ponad 3000 członków i członkiń skupionych w ok. 70 komisjach działających w przemyśle, oświacie, logistyce, kulturze, opiece społecznej itd. Na terenie aglomeracji poznańskiej udało nam się powołać organizacje IP w Cegielskim, Amazon, Volkswagenie, poznańskich żłobkach, teatrach, szpitalach.

Jedna z komisji działa na Rozbracie. Poznańska Komisja Międzyzakładowa niesie pomoc wielu grupom zawodowym, np. ostatnio portierkom pracujących na outsourcingu (co szerzej opisywaliśmy w poprzednich numerach naszego *Biuletynu*). Coraz częściej także zgłaszają się do niej poszkodowani pracownicy imigranci z Ukrainy. Komisja przede wszystkim stara się odzyskać ich zaległe wynagrodzenia.

W obronie zieleni

Działacze i działaczki z Rozbratu brali udział w akcjach ekologicznych – w blokowaniu dewastacji przyrody na Górze Świętej Anny (jeszcze w latach 90.), na Rospudzie, w Puszczy Białowieskiej. Sam Rozbrat leży na terenie stanowiącym nieodłączną część poznańskiego zachodniego klina zieleni. Obszar ten jest przedmiotem zainteresowania deweloperów. Jednak zabudowa klinów powoduje, że miasto się dusi, a smog staje się jednym z głównych problemów ekologicznych (jak w wielu miastach Polski).

Z Rozbratu wielokrotnie wychodziły demonstracje w obronie terenów zieleni. Jeden z pierwszych protestów tego typu wybuchł wokół obszaru, który upatrzyli sobie entuzjaści elitarnego sportu, jakim jest golf. Od 2005 roku trwała walka o to, aby cenny i otwarty dla wszystkich teren nie został zamieniony w ogrodzone pole z dołkami. Dziś władze Poznania ogłosiły, że zostanie on zalesiony i pozostanie ogólnodostępny.

Zróbmy to sami

Rozbrat jest często kojarzony z działalnością kulturalną. W ciągu 25 lat istnienia zorganizowano tu ponad 500 koncertów z udziałem przeszło 1000 zespołów muzycznych, ponad 150 seansów filmowych, około 30 różnego typu festiwali, a także wiele innych imprez, jak wystawy, dyskusje, pokazy teatralne i happeningi. Od roku z powodzeniem rozwijany jest projekt „wolnej szkoły", gdzie zawodowi lektorzy nieodpłatnie udzielają lekcji języka angielskiego, francuskiego, flamandzkiego, włoskiego itd., a także matematyki czy chemii.

Od jakiegoś czasu na Rozbracie prężnie działa także Freedom Fighters Gym – treningi Muay Thai, Joga, Kettlebell czy Cross Training. Tu trenowali i trenują mistrzowie i mistrzynie Polski różnych dyscyplin sportowych. W sumie w ok. 2500 zorganizowanych do tej pory nieodpłatnych zajęciach tego typu wzięły udział setki uczestników i uczestniczek.

Rozbrat zostaje!

Pracownia sitodruku, warsztat rowerowy, sala prób dla zespołów muzycznych – wszystkie te inicjatywy pokazują, że można się organizować inaczej, bez dotacji i sponsorów, na niekomercyjnych zasadach, budując centrum społeczno-polityczne dostępne dla wszystkich, niezależnie od tego, ile posiadają pieniędzy w portfelu czy skąd pochodzą.

Jednak Rozbrat jest solą w oku lokalnych elit władzy i biznesu. Podjęto obecnie próbę licytacji zajmowanego przez niego terenu, który może być atrakcyjny dla deweloperów. Środowisko skupione wokół tego miejsca rozpoczęło szeroką akcję w obronie Rozbratu. Podobną licytację próbowano przeprowadzić 10 lat temu. Wówczas udało się Rozbrat obronić. Żeby udało się to także dziś, potrzebuje on szerokiego wsparcia z różnych stron. ●

ZE ŚWIATA PRACY

Jak rząd walczył ze strajkiem nauczycieli

Katarzyna Rakowska / Warszawska Komisja Środowiskowa

Strajk nauczycieli trwał od 8 do 26 kwietnia 2019 roku. Wzięło w nim udział 14 tysięcy placówek i 600 tysięcy zatrudnionych w nich osób. Był to największy strajk po 1989 r.

Od samego początku rząd próbował osłabić siłę strajku różnymi metodami – zarówno prawnymi, jak i pozaprawnymi. Część z nich możemy określić jako klasyczne – zastraszanie, dezinformacja, upokarzanie, odmawianie negocjacji w celu wykrwawienia strajku. Pozostałe to już metody całkiem nowe w przypadku konfliktów w edukacji, a nawet sporów zbiorowych w Polsce – szybkie zmiany prawa oświatowego odbierające kompetencje strajkującym, nadawanie szczególnych uprawnień osobom spoza kadry szkolnej, czy wreszcie pominięcie ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych i prowadzenie negocjacji poza związkami zawodowymi. Poniżej prezentujemy przegląd tych metod.



Mity, kłamstwa, zastraszanie i obrażanie, czyli polityka informacyjna rządu i partii

Liczba strajkujących placówek

Od pierwszego dnia strajku rząd próbował dezinformować opinię publiczną, umniejszając liczbę strajkujących placówek i liczbę osób biorących udział w strajku. MEN podawało, że do strajku przystąpiło 48,5% szkół. Miało to świadczyć o słabym poparciu dla strajku. Podanie liczby mniejszej niż 50% pozwoliło telewizji publicznej ogłosić, że „ponad połowa szkół nie przystąpiła do strajku". Inne liczby podawał ZNP. Według niego do strajku przystąpiło około 70% placówek. Rozbieżność danych, oprócz złej woli, mogła pochodzić z innego sposobu liczenia ogólnej liczby szkół i przedszkoli przez ministerstwo i ZNP. MEN część szkół liczyło podwójnie, a nawet wielokrotnie, uwzględniając w statystykach typy szkół, np: technika, szkoły zawodowe i licea wchodzące w skład jednego pracodawcy – zespołu szkół. Dzięki takiej arytmetyce ministerstwo mogło podważać zarówno słowa związków zawodowych, jak i ograniczać mobilizację i poczucie solidarności wśród nauczycielek i nauczycieli.

Zbieranie danych o strajkujących

Już 10 kwietnia Ministerstwo Edukacji Narodowej przez zespół obsługujący bazę danych o edukacji – System Informacji Oświatowej (SIO) – nakazało dyrektorom szkół wpisanie do rejestru osoby biorące udział w strajku, wraz z datami ich „nieobecności" w szkole. Przez dyrektorów, nauczycielki i nauczycieli było to odczytane jako próba wywołania strachu przed ewentualnymi konsekwencjami za udział w strajku. 12 kwietnia Prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych uznał to za działanie bezprawne, ponieważ prawo regulujące funkcjonowanie tej bazy zawiera katalog zamknięty rejestrowanych powodów „nieobecności", a strajk nie jest jedną z nich. Ze swojej strony pragniemy dodać, że strajk nie stanowi nieobecności w pracy, a jedynie odmowę jej wykonywania. Podczas strajku wymagana jest obecność w miejscu pracy, sporządza się listy obecności, pracodawca ma zapewnić bezpieczeństwo strajkujących osób, co więcej, nawet wypadek podczas strajku jest uznawany za wypadek przy pracy. Trudno więc strajkującą osobę uznać za nieobecną.

Jedno prawo tworzymy, inne omijamy – czyli nowe metody zwalczania strajku nauczycielek i nauczycieli

Inspekcja Pracy w akcji

Do zastraszenia strajkujących rząd próbował też wykorzystać instytucję powołaną w celu ochrony pracujących. Ponieważ spór zbiorowy musi być zgłoszony do inspekcji pracy, MEN na chwilę przed strajkiem zaczęło wysyłać inspektorów do szkół w celu sprawdzenia, czy toczy się w nich spór zbiorowy. Oczywiście inspekcja pracy nie ma prawa badać legalności strajków, może jedynie ukarać dyrektora placówki za niezgłoszenie sporu zbiorowego. Jednak odgórne polecenie wysłania inspekcji do szkół było kolejnym sposobem na dezinformację, sianie paniki oraz zastraszenie dyrektorów placówek, którzy w większości popierali żądania protestujących. Sami inspektorzy skarżyli się prasie, że czują się wykorzystywani oraz sprzeciwiali się temu, by inspekcja pracy była traktowana jako narzędzie polityczne stosowane w celu zwalczania strajków.

Powoływanie komisji egzaminacyjnych

Jeszcze przed strajkiem, bo już 2 kwietnia, minister edukacji zmieniła zasady powoływania komisji egzaminacyjnych dla egzaminów prowadzonych w szkołach podstawowych oraz gimnazjach i liceach na wypadek „trudności w sformowaniu zespołu złożonego z nauczycieli danej placówki" - chodziło oczywiście o trudności spowodowane strajkiem. Nowe rozporządzenie pozwoliło powoływać do komisji egzaminacyjnych osoby niepracujące w danej szkole, w tym osoby niebędące nauczycielami, a jedynie posiadające uprawnienia pedagogiczne. Jednocześnie to samo rozporządzenie zmieniło maksymalną liczbę uczniów przypadających na jednego egzaminatora pomocniczego – z 20 do 25, co pozwoliło angażować mniej obsługi do przeprowadzenia egzaminów. Dzięki nowym przepisom w trakcie egzaminu gimnazjalnego w dniach 10-12 kwietnia strajkujących nauczycieli zastąpiły osoby na emeryturze, księża, katecheci, siostry zakonne, urzędnicy, strażnicy miejscy, a także strażacy, leśnicy i przedstawiciele służby więziennej.

Dopuszczanie do matury przez dyrektorów, a nawet samorząd

W związku ze zbliżającymi się maturami i niebezpieczeństwem ich przesunięcia, premier Morawiecki ogłosił, że wprowadzi przepisy, dzięki którym „w szkołach, w których rady pedagogiczne nie podejmą decyzji o dopuszczeniu do matur, prawo to będzie przysługiwać dyrektorowi. A jeśli i rada i dyrektor nie będą chcieli podjąć takich decyzji, to takie decyzje podejmie samorząd". Próbując odebrać część ważnych kompetencji nauczycielkom i nauczycielom, premier próbował zmniejszyć siłę przetargową strajkujących, jako „zbędnych" w procesie edukacji, którego częścią jest wystawianie ocen, klasyfikacja i egzaminowanie.

Kpina z przetargu zbiorowego – Okrągły Stół Edukacyjny

Po 10 dniach strajku, 18 kwietnia, premier Morawiecki postanowił powołać nowe, nieumocowane prawnie ciało w celu rozstrzygnięcia trwającego sporu wokół zarobków nauczycielek i nauczycieli oraz kształtu edukacji – Okrągły Stół Edukacyjny. Do udziału w obradach okrągłego (fizycznie prostokątnego) stołu zaproszeni zostali: trzy biorące udział w sporze zbiorowym centrale: Solidarność, FZZ i ZNP oraz liczne przypadkowe organizacje i osoby, m.in. 5 wylosowanych nauczycieli, 5 przedstawicieli partii, Kancelaria Prezydenta, organizacje rodziców, związki samorządów, organizacje pozarządowe, a także pojedynczy eksperci, tacy jak Ewa Łętowska, Michał Kleiber, Andrzej Waśko, Henryk Domański. Warto podkreślić, że wszystkie zaproszone związki zawodowe, w tym Solidarność, odmówiły udziału w tym przedsięwzięciu. Pierwsze posiedzenie „okrągłego" stołu odbyło się dzień po zawieszeniu strajku – 26 kwietnia. Do końca roku szkolnego stół, cały czas bez związków zawodowych, obradował jeszcze trzy razy – 30 kwietnia, 10 maja i 17 czerwca.

Podsumowanie

Największa mobilizacja polskiego świata pracy od 1989 roku przestraszyła rząd na tyle, że zaczął on stosować nowe, niestosowane do tej pory środki w celu zwalczenia strajku. Obok „klasycznego" zastraszania, grania na emocjach, próby skompromitowania strajkujących i próby przeciągania trwania strajku, w celu zadania jak największych strat finansowych pracownikom, rząd posłużył się metodą ekspresowej zmiany prawa oraz ominął ustawę o rozwiązywaniu sporów zbiorowych w celu złamania strajku.

Zmiana przepisów ad-hoc dotyczących sposobu klasyfikowania uczniów i przeprowadzania egzaminów odebrała strajkującym osobom ich uprawnienia, a tym samym uderzyła bezpośrednio w ich siłę przetargową – kwalifikacje do prowadzenia procesu edukacji.

Okrągły Stół Edukacyjny to niespotykana do tej pory próba odejścia od ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Pamiętać warto o tym, że mimo bojkotu przez związki zawodowe i zakończenia strajku, stół obraduje nadal i bez udziału przedstawicieli pracownic i pracowników podejmuje ustalenia z rządem.

Taktyki te rząd może stosować w przyszłości i są one bardzo niebezpieczne dla wszystkich sektorów, zwłaszcza pracowników sfery budżetowej. Warto być na nie przygotowanym. ●

ZE ŚWIATA PRACY

„W spedycji za mało ze sobą rozmawiamy na temat praw pracowniczych”



Rozmowa z Natalią, która domaga się od szefa, by płacił za podpisanie lojalki.

Rozmawiała Agnieszka Mróz

Zgłosiłaś się do IP po pomoc, gdyż Twój były szef nie wypłacał Ci należnego wynagrodzenia z tytułu zakazu konkurencji. Zanim przejdziemy do tematu lojalek, czy możesz opowiedzieć nam, gdzie pracowałaś?

To była moja pierwsza praca po studiach, po germanistyce i podyplomówce z transportu i spedycji. Udało mi się znaleźć pracę w spedycji w Poznaniu, w biurze. To biuro mieściło się w piwnicy domu szefa, więc latem nie było zbyt fajnych warunków, było duszno i gorąco. W tej piwnicy, z małymi oknami, było kilkanaście osób i kilkanaście komputerów.

Podpisałam najpierw umowę szkoleniową. To szkolenie miało trwać 2 tygodnie i ja sobie wyobraziłam, że to będzie szkolenie z jakimś rzutnikiem i prezentacjami, skoro w umowie szkoleniowej było napisane, że miało kosztować 3 tys. zł, jeżeli zrezygnowałabym z pracy w okresie 3 lat. A tu się okazało, że uczył nas po prostu pracownik firmy, opowiadał nam o wszystkim w trakcie wykonywania obowiązków. Potem się dosiadaliśmy do spedytorów, żeby obserwować, co robią. Zatem pracodawca nie ponosił żadnych kosztów tego szkolenia. Jeśli potem zdało się test, to była umowa o pracę, a do tej umowy o pracę była umowa o zakazie konkurencji. Chodziło o to, że po ustaniu stosunku pracy przez 2 lata nie mogłam pracować w zawodzie związanym ze spedycją. Była załączona lista zawodów. Szef miał mi wypłacać co miesiąc 25% średniego wynagrodzenia.

W jaki sposób szef miałby weryfikować, czy nie pracujesz w zawodzie?

Był w umowie zapis, że po podjęciu jakiegokolwiek zatrudnienia muszę w ciągu 7 dni zgłosić, jaką mam pracę, gdzie ją wykonuję i na jakim stanowisku. Jeżeli bym tego nie zrobiła, to miałabym karę w wysokości 2 tys. zł. Nie wiem czy i jak jest to weryfikowane. Stało się tak, że to ja wypowiedziałam umowę z powodu wyjazdu do Niemiec. Po ustaniu stosunku pracy nie dostałam jednak tych 25%. Gdy rozpoczęłam nową pracę w Niemczech w hotelu, powiadomiłam przez e-mail pracodawcę o tym, że tam pracuję. Nadal nic nie wypłacał, przez całe półtora roku.

Czyli mimo że nie mogłaś pracować w zawodzie, w którym się uczyłaś, bo mogłabyś dostać karę pieniężną, nie dostawałaś za to należnej rekompensaty?

Właśnie! Zaczęłam mieć do siebie pretensje, że może to ja coś źle zrobiłam. Zaczęłam szukać pomocy. Najpierw byłam na darmowej pomocy prawnej, ale tam mnie zignorowano ogólnikami. Ja pochodzę z lubuskiego, gdzie są osoby związane z Inicjatywą Pracowniczą, które wiem, że rozdawały biuletyny, organizowały spotkania. Pomógł mi zatem związek zawodowy, przy pomocy którego poszłam do sądu pracy.

Ile wynosi Twoje roszczenie?

Zarabiałam najniższą krajową, z tej kwoty miało być 25% przez 2 lata. Domagam się ponad 9 tys. zł z odsetkami.

Czy twoi koledzy i koleżanki mieli podobne problemy?

Tak, wszyscy się obawiają tego zakazu konkurencji. Jedna koleżanka miała mediację w sądzie, zaproponowała też, że może być świadkiem w mojej sprawie. Inny kolega chodził do Inspekcji Pracy, bo nie zgadzał się na system premiowania. Dostał jakieś pieniądze, ale potem sam się zwolnił, bo miał dość takiego traktowania. Słyszałam, że są problemy z płaceniem albo terminowym płaceniem. Z drugiej strony są kary za złamanie zakazu konkurencji, więc ludzie się trochę tego obawiają. Ogólnie powiem jednak, że za mało ze sobą rozmawiamy na temat praw pracowniczych. Pracodawcy próbują wykorzystać kruczki prawne albo stawiać fałszywe zarzuty tylko po to, by nie płacić. Mi przykładowo szef zarzuca przed sądem, że nie poinformowałam o nowej pracy, mimo że to zrobiłam, lub że mnie zwolnił ustnie z zakazu konkurencji, co jest nieprawdą. Gdybym nie dostała wsparcia od związku, nigdy nie poprowadziłbym tej sprawy sama, nie stać by mnie też było na profesjonalnego prawnika.

Czy po tych przejściach masz jakąś radę dla pracujących w branży transportu i spedycji?

W mojej pracy nie trzeba było mieć wykształcenia kierunkowego, raczej znać języki. W spedycji niektóre firmy mają własne auta, inne nie. Te drugie, jak nasza, łączą klienta, który ma ładunek i szuka transportu, lub odwrotnie. Robi się to na giełdach lub osobiście, poprzez promowanie i namawianie do współpracy. Trzeba to lubić, nie brać do siebie, że się nie udaje, bo obecnie rynek spedycyjno-transportowy jest bardzo duży. Jest duża konkurencja. Tym, którzy chcą pracować w zawodzie, polecam, by czytać umowy. Trzeba weryfikować, czy szkolenie nie jest fikcyjne. Warto poznać wcześniej opinie o firmie, bo potem przez 2 lata będziecie mieć zakaz pracy w branży. Ale gdy szef nie będzie płacić – domagajcie się swojego.

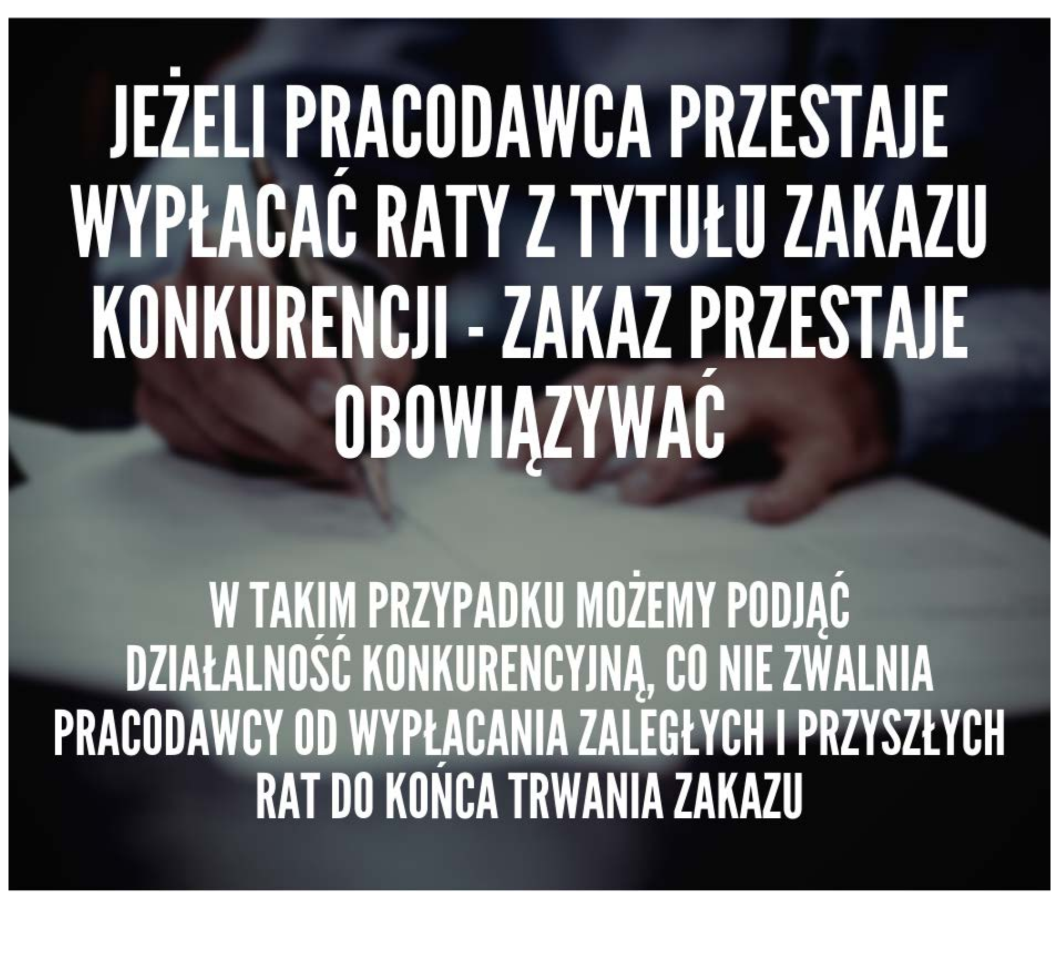
Dziękujemy za rozmowę. ●

Komentarz prawny

W procesie sądowym dotyczącym problemu Natalii zawarto ugodę, którą należy rozumieć jako sukces – pracodawca zorientował się, że sprawę by przegrał i na pierwszej rozprawie sam zaproponował kwotę, która pokrywałaby prawie 100% tego, co zasądziłby potencjalnie sąd. Warunkiem było również to, że należności zostaną przelane w najbliższym czasie. Ten sam pracodawca nie reagował na wcześniejsze wezwanie do zapłaty. Gdyby pracownica nie złożyła pozwu, prawdopodobnie nigdy nie ujrzałaby należnych jej pieniędzy.

W sprawach związanych z tzw. „lojalkami” istotną kwestią jest to, że jeśli na zobowiązanie składają się obowiązki wypłaty poszczególnych uzgodnionych rat w określonych terminach, to niedotrzymanie choćby jednego z nich anuluje zakaz. Jednocześnie, mimo przewidzianego w art. 1012 § 2 Kodeksu pracy ustania zakazu konkurencji nie dotyczy to zobowiązań, które w związku z tą umową przyjął na siebie pracodawca. W przytoczonej sprawie rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem pracownicy stało się skuteczne z dniem 27 sierpnia. Zgodnie z umową o zakazie konkurencji pierwsza rata powinna być zatem opłacona 31 sierpnia (za okres od 28 do 31 sierpnia). Już wtedy można było mówić o ustaniu zakazu konkurencji – pracownica mogła podjąć zatrudnienie u podmiotów konkurencyjnych, podejmować i prowadzić działalność gospodarczą konkurencyjną do działalności prowadzonej przez pracodawcę itd.

Michał Sobol
Grupa ds. prawnych OZZIP



GOSPODARKA

Nowoczesna Teoria Monetarna

Co to jest i czy ma znaczenie dla zwykłego człowieka?

Dr Iwo Augustyński,
Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

Wstęp

Ostatnimi czasy dość głośno w USA (a co za tym idzie na świecie) zrobiło się o MMT, czyli Nowoczesnej Teorii Monetarnej (Modern Monetary Theory). Zainteresowanie to przeniosło się nawet na nasz rodzimy grunt, choć niestety teoria ta znalazła sobie raczej nienajlepszego rzecznika w postaci pana o pseudonimie Popek. Dlatego tym bardziej konieczne jest kompetentne wyjaśnienie, czym tak bardzo ekscytują się Amerykanie i czy ma to rzeczywiście potencjał wprowadzenia realnych, pozytywnych z punktu widzenia pracownika, zmian w polityce gospodarczej.



Ten nurt ekonomiczny postuluje, aby państwo gwarantowało zatrudnienie w sektorze publicznym i w ten sposób ustalało standardy pracy i wynagradzania w całej gospodarce.
Na zdjęciu: pracownicy motoryzacji w mieście Detroit, część muralu Diego Rivery, USA 1932-1933.

Czym jest a czym nie jest MMT

Nowoczesna Teoria Monetarna wbrew swojej (polskiej) nazwie nie jest zbiorem nowych koncepcji – przeciwnie, jest to synteza dość starych teorii, opierających się dużej mierze na pracach największego polskiego ekonomisty Michała Kaleckiego opublikowanych w latach trzydziestych i czterdziestych XX wieku oraz teorii J. M. Keynesa. Jej rosnąca popularność wynika głównie z faktu, że dotychczas dominująca teoria neoliberalna nie była w stanie przewidzieć drugiego co do wielkości kryzysu gospodarczego na świecie, czyli globalnego kryzysu finansowego z 2007 r. (zapoczątkowanego przez sektor finansowy) ani tym bardziej zaproponować narzędzia pobudzające ponowny wzrost.

Siłą MMT jest to, że na nowo zdefiniowała rolę polityki pieniężnej i budżetowej, przywracając należne miejsce w walce z bezrobociem tej ostatniej.

Fundament MMT

Cała konstrukcja MMT oraz wnioski i rekomendacje, do których dochodzi, opierają się na dwóch kluczowych spostrzeżeniach: 1. pieniądz to symbol długu, 2. gotówka, którą się posługujemy, istnieje tylko dzięki państwu. Akceptacja tych dwóch faktów niesie za sobą bardzo daleko idące konsekwencje. Skoro bowiem pieniądz to symbol długu, tak jak punkt jest symbolem zdobytej bramki, oznacza to, że jest ich nieskończona ilość (tak jak sędziemu piłkarskiemu nie zabraknie punktów do zapisywania goli). Punkt drugi oznacza zaś, że państwo występuje właśnie w roli sędziego.

Skoro jednak pieniądz oznacza dług, to trzeba wyjaśnić, o czyim długu mówimy. I tak: pieniądz gotówkowy (banknoty i monety) to dług państwa, a dokładniej banku centralnego, pieniądz bezgotówkowy (karty kredytowe, zapisy na rachunkach) to dług bankowy. Choć prawie całość pieniądza w obiegu gospodarczym stanowi pieniądz bezgotówkowy – bankowy, to jednak pieniądz gotówkowy (publiczny) jest ważniejszy a dzieje się tak dlatego, że jesteśmy zmuszeni płacić nim podatki. W ten sposób państwo wymusiło popyt na tworzone przez siebie pieniądze. Wniosek do zapamiętania jest jednak inny – państwu nie może zabraknąć własnych pieniędzy, tak jak sędziemu punktów. Bzdury opowiadają więc wszyscy ci, którzy lamentują, że państwo zbankrutuje, jeśli będzie wydawało więcej, niż gromadzi w postaci podatków. Państwo to nie firma ani gospodarstwo domowe, państwo jest emitentem waluty. Żeby lepiej zrozumieć dalekosiężne znaczenie tego faktu, podam taki przykład:

Chcecie zaangażować swoje dziecko w prace domowe i wymyśliliście następujący sposób: otóż za każdą czynność taką jak odkurzanie, zmywanie czy wynoszenie śmieci wasza pociecha otrzyma od was punkty, które będzie mogła wydać np. na możliwość dłuższego grania na komórce. Myśleliście o tym prawda? A jakby to opisał ekonomista? Otóż wyemitowaliście własną walutę o określonej sile nabywczej, za którą można nabyć różne dobra (w tym dokonywać handlu, jeśli macie więcej dzieci). Co ciekawe rodzice muszą najpierw dostarczyć walutę „na rynek", czyli zapłacić dzieciom za usługi. W tym modelu rodzice to oczywiście państwo, a dzieci to obywatele. Widać wyraźnie, że rodzicom „pieniędzy" nigdy nie zabraknie oraz że państwo musi najpierw je dostarczyć obywatelom, czyli coś od nich kupić, zanim będzie je mogło zabrać w postaci podatków.

Jak widać, według MMT nie dość, że państwo nie potrzebuje podatków, żeby dokonywać wydatków, to jeszcze najpierw musi wydać (zadłużyć się), żeby potem móc zebrać podatek.

Konsekwencje

Przedstawiony powyżej opis faktów to jedno, a konsekwencje z nich wynikające to drugie. No bo skoro takie są fakty, to skąd bierze się fetysz zrównoważonego budżetu? Odpowiedź jest prosta – ze strachu przed inflacją. Strach ten rośnie proporcjonalnie do wielkości posiadanego majątku, który może zostać pożarty przez tę „potworną bestię". Dochodzi tu jeszcze drugi, bardzo ważny czynnik zdefiniowany już przez Kaleckiego. Właścicielom firm zależy na zapewnieniu karności pracowników, a to najlepiej osiągnąć poprzez utrzymywanie rzeszy bezrobotnych. Zapewnienie sobie tej przewagi i kontroli jest nawet ważniejsze od dodatkowych zysków, które osiągnęliby, gdyby państwo (i klienci) kupowało więcej ich produktów.

Wydatki publiczne

Skoro państwo może wydawać, ile chce, to może kupić wszystko. W takiej sytuacji najważniejszym pytaniem przestaje być, na co wydać ograniczone zasoby pieniądza gromadzone z podatków, ale jakie potrzeby społeczne i w jakim zakresie zrealizować. Jedynym ograniczeniem są moce wytwórcze gospodarki. Nie można kupić więcej, niż jest produkowane, bo to doprowadzi do inflacji. Granica ta jest jednak dość daleko i oddala się dodatkowo wraz z nowymi inwestycjami. Stopa zatrudnienia w Szwecji wynosi ok. 80%, podczas gdy w Polsce ok. 70%. Dochodzą tu oczywiście ograniczenia związane z kursem walutowym (ludzie więcej zarabiają, rośnie import, trzeba mieć więcej walut obcych do sfinansowania importu). Nie zmienia to jednak faktu – jest na tyle dużo miejsca – że wiele pilnych potrzeb społecznych można by sfinansować, nie martwiąc się o inflację. Państwo zawsze jest stać na wyższe pensje i zatrudnienie większej liczby lekarzy, pielęgniarek, opiekunek, policjantów itp. Zawsze jest w stanie przelicytować sektor prywatny.

W takim razie co z podatkami?

Choć państwo nie potrzebuje podatków, aby dokonywać wydatków (jest przecież dokładnie odwrotnie!) to jednak podatki są konieczne. Po pierwsze po to, żeby zachowało kontrolę nad walutą używaną jego terytorium. Po drugie, żeby ograniczać nadmierny popyt, który skutkowałby inflacją. Taka zmiana celu, jaki stoi przed całą administracją podatkową, oznacza wręcz rewolucję w myśleniu o podatkach. **Zamiast szukać takich rzeczy do opodatkowania, które przyniosłyby największe dochody państwu przy najmniejszym wysiłku (czyli dochody z pracy i konsumpcję), można by opodatkować to, co jest najbardziej szkodliwe ze społecznego punktu widzenia – na przykład papierosy, produkcję zanieczyszczeń czy też reklamy**.

Gwarancja zatrudnienia

Twórcy MMT uznali, że jednym z podstawowych zadań państwa jest zapewnienie każdemu godziwej pracy. Dlatego z nurtem tym związany jest postulat silnej ingerencji państwa na rynku pracy w postaci gwarancji zatrudnienia (GZ). Termin ten oznacza, że państwo zobowiązywałoby się zatrudnić każdego chętnego za określoną stawkę i na określonych warunkach (BHP, brak mobbingu itp.) W ten sposób państwo ustalałoby minimalne standardy pracy i wynagrodzenia w całej gospodarce. Żaden pracownik w sektorze prywatnym nie przyjąłby gorszych warunków niż oferowane w ramach GZ. Co więcej, GZ tworzyłaby pewien „bufor" dla firm i pracowników zabezpieczający ich przed wahaniami koniunktury. W fazie rozwoju gospodarczego firmy „wyciągałyby" pracowników z GZ, a w czasie recesji zwalniani pracownicy z firm prywatnych wracaliby do pracy w sektorze publicznym, odciążając na przykład lekarzy, nauczycieli czy innych specjalistów z pracy biurowej, opiekując się osobami niepełnosprawnymi czy też dbając o czystość w miastach. W polskich warunkach poprawa pozycji negocjacyjnej pracowników byłaby niewyobrażalna podobnie jak poprawa ilości i jakości usług publicznych.

Kryzys klimatyczny

MMT pokazuje też, że zielona transformacja gospodarki jest możliwa. Kraje rozwinięte dysponują technologiami i wykwalifikowanymi ludźmi do jej wdrożenia. **MMT udowadnia, że jedynym ograniczeniem jest brak woli politycznej, a nie brak pieniędzy**. Trzymajmy więc kciuki, aby politycy na całym świecie poznali i zrozumieli MMT oraz byli w stanie zastosować jej wskazówki w praktyce dla dobra pracowników i całego społeczeństwa. ●

GOSPODARKA

Pracownicze Plany Kapitałowe – od kiedy, dla kogo?



Wojciech Nadgłowski / Warszawska Komisja Środowiskowa

Od początku lipca w firmach zatrudniających 250 i więcej pracowników zostaną wprowadzone Pracownicze Plany Kapitałowe (PPK). Program będzie wprowadzany stopniowo, docelowo obejmie on wszystkich pracowników w styczniu 2021 roku. Pracownicze Plany Kapitałowe są programem oszczędnościowym mocno przypominającym OFE, jednakże w tym wypadku ich charakter jest teoretycznie dobrowolny. PPK nie są programem emerytalnym w ścisłym tego słowa znaczeniu – środki są prywatne, mogą być użyte przed osiągnięciem wieku emerytalnego i mogą być dziedziczone.

W przypadku osób między 18 a 55 rokiem życia dobrowolność sprowadza się do możliwości wypisania się z programu. Oznacza to, że każda osoba z automatu jest zapisana do PPK. Ma jednak prawo zrezygnować z programu, składając pisemne oświadczenie. Oświadczenie o rezygnacji z PPK należy składać przy każdej zmianie pracy oraz regularnie co 4 lata. Z kolei osoby między 55. a 70. rokiem życia będą mogły oszczędzać w PPK, o ile złożą oświadczenie o takiej woli.

PPK nie są typowym programem emerytalnym – w przeciwieństwie do OFE środki do PPK nie są potrącane ze składki emerytalnej, tylko bezpośrednio z wynagrodzenia. Przystąpienie do PPK będzie więc wiązać się z uszczupleniem pensji. Potrącona część będzie stanowić 2% wynagrodzenia brutto. Rząd od tej kwoty oferuje ulgę ZUS i ulgę podatkową (kwota ta będzie traktowana jako koszt uzyskania przychodu). Dodatkowo możemy dobrowolnie zgłosić, że chcemy wpłacać więcej – wówczas do programu trafi kolejne 2% (obie kwoty obliczane z kwoty brutto). Ze strony pracodawcy PPK jest obowiązkowe, pracodawca będzie wpłacał 1,5% wynagrodzenia, plus dodatkowo (dobrowolnie) 2,5%. Oprócz tego państwo oferuje składkę powitalną 250 zł i dopłaca do programu 240 zł rocznie, jeśli suma wpłat w danym roku będzie wynosić co najmniej 6-krotność składki od najniższego wynagrodzenia.

Jak ma to działać w praktyce? Przykładowo – zarabiając 2100 zł brutto i przeznaczając 2% swojej pensji, zostanie nam potrącone 42 zł. Ze strony pracodawcy do funduszu trafi 31,50 zł. Przyjmując, że nasza pensja się nie zmieni, po 25 latach powinniśmy zebrać w sumie 28 300 zł. Tyle uzbieramy z samych naszych wpłat. Program nie ma żadnej gwarancji zysku. Przy założeniu stopy zwrotu na poziomie 3,5% (stopa zwrotu nieco ponad aktualnym poziomem oprocentowania obligacji skarbowych i lokat bankowych) zgromadzimy na koncie około 45 000 zł. Po osiągnięciu 60. roku życia będzie można jednorazowo wypłacić 25% zebranych środków, czyli 11 tys. zł, a następnie przez 10 lat w miesięcznych transzach otrzymywalibyśmy 275 zł.

Program teoretycznie można przerwać w każdym momencie, liczyć się jednak trzeba z utratą bonusów dodanych przez państwo. Do kieszeni trafi całość naszych wpłat oraz 70% kwoty przekazanej przez pracodawcę. Pozostała część trafi do ZUS-u. Od pieniędzy, które otrzymaliśmy z rezygnacji z PPK, zostanie nam naliczony podatek dochodowy.

Pieniądze zgromadzone w PPK można wykorzystać również jako wkład własny przy finansowaniu kredytu hipotecznego, jako swego rodzaju nieoprocentowaną pożyczkę. Skorzystać z takiej opcji będzie można przed osiągnięciem 45 roku życia i wykorzystać nawet 100% zgromadzonego kapitału. Będzie trzeba go zwrócić w całości w ciągu 20 lat. Tego typu wypłaty będzie można dokonać tylko raz. Oprócz tego środki z PPK będzie można wypłacić w wysokości 25% zgromadzonej kwoty w wypadku ciężkiej choroby.

Wraz z wprowadzeniem PPK związki zawodowe otrzymują kompetencję dającą możliwość wyboru instytucji zarządzającej. Prawo do tego rodzaju konsultacji mają również związki nireprezentatywne. W wypadku braku porozumienia organizacji związkowych bądź niedotrzymania terminów pracodawca sam wskazuje fundusz, do którego zostaną skierowane pieniądze.

Pracownicze Plany Kapitałowe są produktem, który budzi mieszane uczucia. Z jednej strony jest to kiepska hybryda programu oszczędnościowego i emerytalnego, w której potrącenie miesięczne jest dość niskie. W razie nagłej potrzeby bądź przy zakupie mieszkania mogą to być pieniądze, które realnie wpłyną na czyjąś sytuację materialną. Z drugiej strony nie należy zapominać, że projekt ten z punktu widzenia systemu emerytalnego jest kompletnie nieracjonalny – nie ma ŻADNYCH gwarancji na to, że fundusze wypracują zysk. Przez to trudno powiedzieć, by w jakikolwiek sposób zabezpieczał przyszłych emerytów. Bez wątpienia jednak jest to świetny produkt dla spółek, które będą tymi środkami zarządzać – nie ponoszą one żadnego ryzyka, natomiast biorąc pod uwagę liczność grupy, którą docelowo ten program ma objąć, opłaty za zarządzanie (pobierane oczywiście od całkowitej wartości zgromadzonych środków, a nie od wypracowanego zysku) mogą sumarycznie okazać się bardzo lukratywne. Natomiast co do kompetencji nadanej organizacjom związkowym – równie dobrze mogłoby jej nie być, ponieważ wybór funduszu odbywać się będzie „w ciemno", na podstawie informacji marketingowych. Pod pewnymi względami do PPK warto się zapisać (ale nie należy spodziewać się po nich za wiele) – choć program ten wyprowadza wedle szacunków około 4 mld zł z budżetu państwa rocznie, dla indywidualnego pracownika może okazać się w niektórych wypadkach korzystny.

Patrząc ze społecznego punktu widzenia, należy ten program nazwać wprost kolejną odsłoną prywatyzacji emerytur. PPK ma tę samą wadę, co każdy inny prywatny system emerytalny – pieniądze mogą się w nim skończyć i możemy zostać z marnymi środkami do życia. Ruch pracowniczy powinien walczyć o utrzymanie społecznego charakteru emerytur i trzymanie ich organizacji jak najdalej od rynków kapitałowych. Kwestią sporną pozostaje, czy system powinien być oparty o gwarantowane świadczenie (czyli jak przed reformą ZUS-u z 1999 roku), czy też o system emerytury obywatelskiej finansowany bezpośrednio z budżetu państwa. Obecny system oparty o gwarantowaną składkę (nasza emerytura jest proporcjonalna do tego, ile przez lata zgromadzimy oszczędności na koncie w ZUS-ie) rozmija się ze społeczną rzeczywistością – plaga umów śmieciowych pozbawiała i pozbawia nadal pracowników oszczędności emerytalnych, czego wynikiem będzie bardzo niska proporcja otrzymywanej emerytury do ostatniej otrzymanej pensji (tzw. stopa zastąpienia). Wprowadzenie PPK być może złagodzi części pracowników (część może również stracić) przejście na niską emeryturę, ale z całą pewnością nie można stwierdzić, że jest to uzdrowienie polskiego systemu emerytalnego. Warunkiem do tego koniecznym jest odcięcie systemu od spekulacji rynkowej. Społeczeństwo nie dorobi się stabilnego i sprawiedliwego systemu emerytalnego, dopóki pieczę nad nim będą sprawować bankierzy. ●

PUBLICYSTYKA

Jakość, bylejakość, dno

Beata Kowalska / KMZ Sektora Edukacji Województwa Kujawsko-Pomorskiego

Jestem wielką zwolenniczką dobrej edukacji publicznej. Moim zdaniem to jedyny sposób przeciwdziałania segregacji społeczeństwa, najlepszy sposób utrzymania jedności, kształtowania postaw obywatelskich oraz jedyny właściwy sposób zapobiegania buntom społecznym wynikającym z niemożliwości awansu społecznego i nieuniknionego powstawania na skutek tego gett.

Na pytanie, gdzie znajduje się polska edukacja publiczna, część społeczeństwa wybrała pasujący wyraz z tytułu. Dla zorientowanych, w najlepszym razie, ten środkowy! Minister Dworczyk swoje dzieci posyła do prywatnej szkoły, tak jak pan premier Mateusz Morawiecki, a wcześniej była szefowa MEN pani Joanna Kluzik-Rostkowska. Jeśli chodzi o edukację własnych dzieci, politycy ze wszystkich stron zdają się mieć podobne poglądy. Niespecjalnie to pocieszające dla zwykłego śmiertelnika.

Kto się jeszcze nie zorientował? Zjadacze chleba powszedniego, mieszkańcy niestrzeżonych osiedli, „sprzątacze placów, zakładnicy lepszej przyszłości". Umęczeni biegają z pracy do pracy Kowalscy i Wiśniewscy, przewożący dzieci z przedszkola do babci, ze szkoły na treningi i korepetycje (których często jedynym celem jest odrobienie szkolnych zadań domowych i przerobienie materiału z podstawy programowej, czasem uspokojenie sumień rodzicielskich, że skoro nie mam czasu dla swojego Janka czy Brajanka to dopłacę do wykształcenia).

Publiczna szkoła przestaje uczyć, zaczyna pełnić funkcje opiekuńcze. Dzieci idą do szkoły, aby w miarę bezpiecznie (to także się zmieni) spędzić czas do powrotu rodziców z pracy.

W oceanie szkół pospolitych, w których dyrektor martwi się o obsadzenie „kimkolwiek" stanowisk odchodzących z pracy matematyków czy anglistów, o fizykach już nie wspomina (ostatniego widział dziesięć lat temu, do dziś żałuje, że nie zrobił zdjęcia – miałby czym pochwalić się na naradzie dyrektorów) wyłaniają się szkoły-wyspy! Szkoły ekskluzywne, wyselekcjonowane, uczące na poważnie, bez udawania, bez ściemy. W nich fizyki – uwaga! – uczy fizyk po studiach magisterskich, angielskiego – anglista, a informatyki – mówmy prawdę! – dobry matematyk z podyplomówką z informatyki. Kiedyś taki stan rzeczy był normą. Dziś takie szkoły to jednorożce pomiędzy zdychającymi naszymi szkapami.

Myliłby się ten, kto by sądził, że są to wyłącznie szkoły prywatne. Jest gorzej – coraz częściej są to szkoły publiczne, najczęściej w dobrych bogatych dzielnicach. Samorządowcy czują moc i oczekiwania zamieszkującego je, najczęściej bardzo świadomego, wyborcy. Zwiększają dyrektorom pulę przeznaczoną na dodatki dla nauczycieli. To ułatwia kształtowanie polityki kadrowej. Jeśli w małym prowincjonalnym mieście dodatek (de) motywacyjny stanowi 5% (80–170 zł) pensji zasadniczej, to w dobrej dzielnicy w bogatym mieście zaczyna się od 30%. Nikomu nie trzeba wyjaśniać, która szkoła zatrzyma dobrego fachowca. Kończy się epoka mitu „równych szans". Zdolne Anie i Julki, Michały i Mikołaje, którzy nie mieli szczęścia mieszkać w Caringtonowie lub Wilanowie będą skazane na bylejakość szkolnej egzystencji wśród pracowników z misją związania końca z końcem, w wyścigu ze szkoły do szkoły, bez ambicji rozwijania cudzych dzieci, kiedy walczy się o przetrwanie własnych!

Życzyłabym szybkiego i spektakularnego osiągnięcia dna polskiej edukacji, może wtedy łatwiej byłoby się odbić, na pewno to lepsze niż tkwienie w beznadziei bylejakości. ●

PRAWO

Sprawozdanie z działań grupy do spraw prawnych OZZ Inicjatywa Pracownicza

Michał Sobol / Dział Prawny Komisji Krajowej

Już od początku swojej działalności na zakładach pracy Inicjatywa pracownicza borykała się z przeszkodami prawnymi. Związek zawodowy jako struktura formalna podlega konkretnym reżimom prawnym, bez realizowania których nie jest możliwe zrzeszanie pracowników w celu obrony ich praw i interesów zawodowych i socjalnych. Związkowcy i związkowczynie nie mogą dopuścić do podważenia skuteczności ich działań, co równałoby się najczęściej dotkliwym sankcjom ze strony pracodawców, którzy zawsze są w lepszej pozycji w sporze z pracownikami.

Skala odpowiedzialności, jaka stoi za osobami nadzorującymi prace związku, jest tak duża, że nie raz spotykaliśmy się z tego powodu z rezygnacją z członkostwa, a w konsekwencji także z dalszych starań o lepsze warunki pracy. Obawy przed potencjalnymi pomyłkami nie są nieuzasadnione: prawo pracy to gałąź prawna, która przysparza problemów również wykwalifikowanym prawnikom.

Z czasem niektóre osoby związane ze środowiskiem Inicjatywy Pracowniczej, widząc palącą potrzebę uczestnictwa w związku zawodowym kogoś o kompetencjach prawnych, podjęły decyzję o wykształceniu się w tym kierunku. Decyzja ta szybko okazała się strzałem w dziesiątkę, ponieważ jeszcze w czasie studiów tych osób udało się powołać grupę do spraw prawnych OZZ IP. Udziela ona pomocy, z której każdego dnia korzystają komisje związku, a przed sądami prowadzone są sprawy poszczególnych pracowników, których prawa zostały naruszone. Co szczególnie ciekawe, jednym z istotnych czynników pozwalającym wygrywać większość spraw jest bliskość członków grupy z komisjami. Pracując na co dzień na rzecz realizacji postulatów komisji, prawnicy rozumieją zdecydowanie lepiej specyfikę danego zakładu niż ktoś z zewnątrz. Poza grupą prawną w reprezentowaniu członków związku brali niekiedy również udział aktywiści. Bardzo często byli oni w stanie przedstawić wiele merytorycznych argumentów przed sądem, ale uskarżali się na aspekty proceduralne działające na ich niekorzyść. Dlatego też niezbędne było powołanie grupy prawnej.

Obsługa związku

Dominującą aktywność grupy stanowi pomoc prawna z zakresu bieżącej obecności na zakładzie pracy. Podczas zakładania komisji, reprezentowania swoich członków, korespondowania z pracodawcą, opiniowania i uzgadniania regulaminów pracy i wynagradzania, kontrolowania zasad BHP, działalności społecznej inspekcji pracy itd. – pracownicy nie są bardzo często w stanie samodzielnie doglądać procedur, bez dopilnowania których pracodawca może zakwestionować ich ruchy. Co więcej, w dużych zakładach pracy, w których na co dzień pracodawca ma dostęp do swoich prawników wykorzystywanych do prowadzenia działalności gospodarczej, pracownikom wmawia się, iż nie powinni dyskutować na temat niektórych zasad. W rzeczywistości, jeżeli pracownicy nie przeciwstawią się takiej narracji, będzie to dla nich oznaczać przyjęcie mniej korzystnych rozwiązań niż te, które mogliby wywalczyć sami.

Korzystając ze wsparcia profesjonalnych prawników, pracodawcy konstruują niekiedy poszczególne postanowienia dotyczące pracowników w taki sposób, by załoga odniosła wrażenie poprawy warunków pracy, lecz w rzeczywistości porozumienia te naszpikowane są licznymi „wytrychami" do wykorzystania przez zatrudniających w dogodnym przez nich momencie. Dlatego tak ważna jest również fizyczna obecność pełnomocników związkowych podczas negocjacji. Dzięki temu mogą oni szybko ocenić, co realnie będą oznaczać dla pracowników zapisy poszczególnych porozumień. Uczestnicząc w redagowaniu pism do pracodawców, zabierając głos w sporach – związek daje sygnał, że w konfliktach uczestniczy nie tylko wąska reprezentacja załogi, ale także rozbudowana struktura, która ma do dyspozycji szeroką gamę narzędzi egzekwowania praw pracowniczych.

Równolegle do czynności podejmowanych bezpośrednio przez członków grupy, starają się oni instruować związkowców, w jaki sposób samodzielnie radzić sobie z materią formalną, co daje im większą pewność w podejmowaniu decyzji na zakładach, a także pozwala lepiej przewidzieć przyszłe ruchy.

Istotną kwestią, jak się okazało dla komisji, jest obecność prawników w ich codziennym funkcjonowaniu. Inicjatywa Pracownicza musiała nie raz w swojej historii korzystać z usług zewnętrznych prawników, co bardzo często prowadziło do tego, iż nie znając specyfiki danego zakładu pracy, doradzali oni rozwiązania mniej satysfakcjonujące dla pracowników.



Piotr Krzyżaniak i Michał Sobol tworzą grupę prawną naszego związku.

Prowadzenie spraw przed sądem

Kolejną doniosłą dziedziną pomocy prawnej, w którą angażuje się grupa, jest reprezentowanie związku i jego poszczególnych członków przed sądami. Ze względu na to, że jak do tej pory żaden z uczestników grupy prawnej nie jest jeszcze profesjonalnym prawnikiem (radcą prawnym, adwokatem), prawnicy związkowi otrzymują pełnomocnictwa na podstawie procedury cywilnej pozwalające na to przedstawicielowi związku zawodowego. Co prawda sprawy przed sądami pracy to zdecydowana większość procesów, w jakich figuruje Inicjatywa Pracownicza, lecz nie ulega wątpliwości, iż istnieje potrzeba udziału prawników związkowych także w procesach karnych i administracyjnych. Potrzebę tę widać szczególnie w chwilach, gdy związek kieruje do prokuratury zawiadomienia o przestępstwach przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową, czy utrudnianiu działalności związkowej.

W tym momencie prowadzone jest 18 postępowań, z czego 15 na obszarze apelacji poznańskiej, 2 warszawskiej i 1 wrocławskiej. Aktywność grupy koncentruje się w Wielkopolsce ze względu na to, że wszystkie osoby ją tworzące mieszkają w Poznaniu. Przez lata działalności istniało i istnieje nadal zapotrzebowanie wśród komisji z innych części Polski na kierowanie się ze swoimi problemami do sądów, co zresztą było w jakimś stopniu realizowane. Niestety nieraz ze względu na odległości dzielące członków grupy od poszczególnych załóg grupa nie może zagwarantować pomocy prawnej w takim samym stopniu jak w Wielkopolsce (co tyczy się również obsługi związku). Zapotrzebowanie na pomoc prawną rośnie wraz z coraz większą liczbą członków związku. W tym momencie obserwujemy gwałtowny wzrost liczebności Inicjatywy Pracowniczej.

Przed sądami rozstrzygane są między innymi sprawy dotyczące: ustalania liczby członków związku zawodowego, uchylania kar z tytułu odpowiedzialności porządkowej, wypowiedzeń umowy o pracę, odpraw i odszkodowań. W wielu z tych przypadków pracownicy nigdy sami nie zgłosiliby się do sądu. Pracodawcy, mając tego świadomość, pozwalają sobie na zwolnienia za wyrabianie 99,68% normy, czy nieobecności w trakcie choroby. Jest to niestety zjawisko masowe. Pracownicy obawiają się, że język i skomplikowane procedury prawne za bardzo ich przytłoczą i narażą na dodatkowe koszty, a pracodawca z użyciem profesjonalnych prawników i tak dopnie swego. Rzeczywiste oblicze polskiego wymiaru sprawiedliwości potwierdza, iż ich obawy są uzasadnione, co jeszcze bardziej pogrąża osoby potrzebujące.

Jak do tej pory w procesach, w których brali udział przedstawiciele związku zawodowego, udało się wygrać 21 spraw. 12 zostało zakończonych ugodą, przy czym należy traktować to również jako swoiste zwycięstwa, ponieważ pracodawcy mieli świadomość, iż sądy przyznałyby rację związkowcom, a pojednanie pozwala na szybsze zakończenie sporu. 11 postępowań zostało przegranych, niemniej jednak świadczy to również o tym, że Inicjatywa Pracownicza, mimo trudnych stanów faktycznych, nie pozostawia swoich członków samych i walczy o korzystne orzeczenia dla pracowników do końca.

Wszystkie zagadnienia poruszane podczas procesów są po ich zakończeniu odpowiednio opisywane i publikowane w *Biuletynie Inicjatywy Pracowniczej* oraz na stronie internetowej związku. W opisach tych członkowie grupy odnoszą się nie tylko do problematyki prawnej, ale także szerszego kontekstu poszczególnych zakładów pracy, tak by również reszta związku mogła posiłkować się treściami wyroków. Przy okazji sporów przed sądami korzystne dla pracowników są nie tylko same werdykty. Przykładem tego może być sprawa wytoczona spółce Amazon, w której to powołany biegły z zakresu BHP sporządził obszerną opinię, w której wykazał, że „Praca w Amazonie nie jest dostosowana do możliwości fizycznych i psychicznych człowieka i pracownika". Na podstawie tej opinii komisja zakładowa przy Amazon nie tylko prowadziła swój przekaz medialny, ale przede wszystkim wytykała pracodawcy naruszenia, które nie mogły być już traktowane jako wymysł pracowników, a poważne zarzuty, które postawił specjalista.

Potrzeby na przyszłość

Tak jak to już było wyżej poruszane – związek potrzebuje osób z zacięciem prawnym. Szczególnie wsparcie ze strony prawników z miejscowości innych niż Poznań byłoby na pewno czynnikiem, który przyczyniłby się do zwiększenia dynamiki działań na zakładach pracy. W tym momencie grupa nie może zlekceważyć doniosłych problemów komisji z innych regionów i pomaga im, co angażuje czas, który powinien był być zagospodarowany lokalnie. 2 osoby obsługują i reprezentują przed sądami członków ponad 60 aktywnych komisji z 27 miejscowości. Poza intensyfikacją dotychczasowych działań grupa ma również aspiracje do redagowania własnego pisma i otwarcia platformy studenckiej. Szczególnie dla tej grupy opcja zaangażowania się w związek zawodowy powinna być atrakcyjna, ponieważ tylko i wyłącznie tą drogą przyszli prawnicy mogą praktykować występowanie przed sądem. ●

PRAWO

Upały w miejscu pracy – ABC prawne

Piotr Krzyżaniak, Dział Prawny Komisji Krajowej

Czy istnieje maksymalny limit temperatury w miejscu pracy?

Tak, ale nie został on szczegółowo określany w przepisach prawa pracy. Zgodnie z § 30 Rozporządzenia w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (tj. Dz. U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650 ze zm.) pracodawca w pomieszczeniach pracy zobowiązany jest zapewnić pracownikom temperaturę odpowiednią do rodzaju wykonywanej pracy (metod pracy i wysiłku fizycznego niezbędnego do jej wykonania). W dalszej części przepis ten wymienia jedynie najniższe temperatury dopuszczalne w miejscu pracy. Wskaźnika najwyższej dopuszczalnej temperatury brak. Nie oznacza to jednak, że pracodawca może wymagać od ciebie, byś pracował/a w temperaturach narażających cię na niebezpieczeństwo narażenia zdrowia lub życia. Zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy jest jednym z podstawowych obowiązków pracodawcy. Jest to również jedno z podstawowych praw socjalnych człowieka i obywatela (art. 66 ust. 1 Konstytucji RP). Wynika stąd prawo pracownika do odpowiedniej temperatury w miejscu pracy, jak też środków ochrony przed negatywnymi skutkiem upałów, jak np. dostarczenie napojów izotonicznych.

Pracodawca powinien się kierować nie tylko szczegółowymi unormowaniami z zakresu bhp, ale także wskazówkami techniki i nauki (art. 207 § 2 Kodeksu pracy). Z zastosowania tych wskazówek w praktyce wynikają zasady postępowania, których pracodawca jest zobowiązany przestrzegać na równi z przepisami prawa. Dlatego też osoba kierująca pracownikami zobowiązana jest organizować stanowiska pracy nie tylko zgodnie z przepisami, ale również z zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy. Dlatego też najczęściej wskazuje się, iż temperatura maksymalna dla pracy fizycznej to 28 stopni Celsiusza, jeżeli zaś chodzi o pracę w przeważającym stopniu umysłową – 30 stopni Celsiusza.

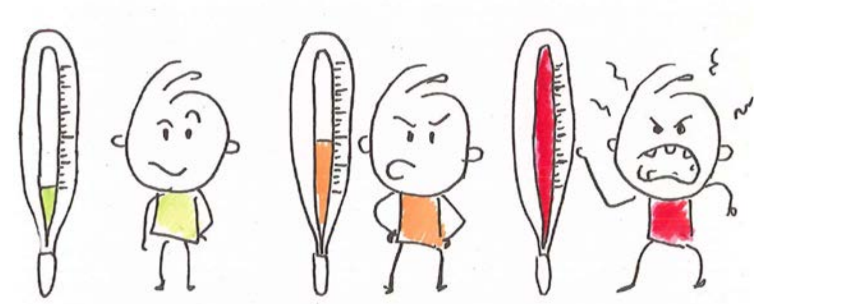
Należy jednak zaznaczyć, że na pracodawcy spoczywa też obowiązek przestrzegania przeciwwskazań związanych ze stanem zdrowia lub osobniczymi skłonnościami konkretnego pracownika (Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Krakowie z dnia 6 lipca 2010 o sygn. III SA/Kr 40/10, LEX nr 606326). Dotyczy to również wymogów temperaturowych, które mogą nie być jednakowe w odniesieniu do wszystkich pracowników.

Czy jeżeli jest zbyt gorąco, mogę zaprzestać pracy?

Tak. W sytuacjach, gdy temperatury w miejscu pracy zagrażają twojemu życiu lub zdrowiu, art. 210 § 1 Kodeksu pracy daje ci prawo powstrzymania się od wykonywania pracy. Jedynym warunkiem, który musisz spełnić, jest zawiadomianie o tym niezwłocznie przełożonego, wskazując jednoznacznie na przyczynę, w związku z którą zaprzestałeś wykonywania pracy.

Czy zaprzestając pracy z powodu zbyt wysokich temperatur, muszę pozostać przy stanowisku pracy?

Niekoniecznie. Prawo do powstrzymania się od pracy nie zawsze oznacza możliwość oddalenia się od stanowiska pracy. Pracodawca ma prawo oczekiwać od pracownika, aby ten pozostawał gotowy do pracy



Od wodociągów przez żłobki po komisję logistyki: pracownicy zrzeszeni w związku walczą z pracodawcami, którzy nie zapewniają odpowiedniej temperatury w miejscu pracy.

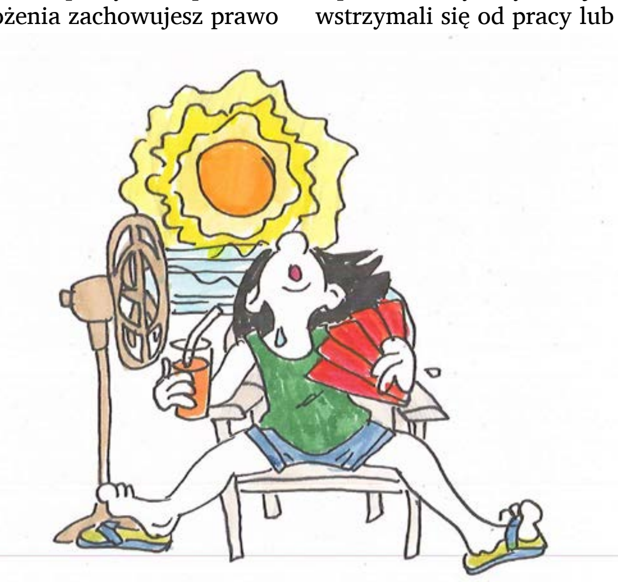
do chwili usunięcia zagrożenia. Jednak w wypadku zbyt wysokich temperatur powstrzymanie się od wykonywania pracy może się okazać niewystarczające z punktu widzenia grożącego tobie niebezpieczeństwa. Jeżeli w pomieszczeniu, w którym pracujesz, temperatura wciąż jest niebezpiecznie wysoka, zastosowanie znajduje tu art. 210 § 2 Kodeksu pracy. Daje ci on prawo do oddalenia się z miejsca zagrożenia, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego. Może to oznaczać albo przejście do klimatyzowanych pomieszczeń znajdujących się w zakładzie pracy, albo, gdy takich brak, opuszczenie zakładu pracy.

Czy za czas powstrzymania się od pracy lub oddalenia się z miejsca pracy zachowuję prawo do wynagrodzenia?

Tak. Wynika to wprost z art. 210 § 3 Kodeksu pracy. Zgodnie z tym przepisem za czas powstrzymania się od pracy lub opuszczenia miejsca zagrożenia zachowujesz prawo do wynagrodzenia. Ustawodawca nie przesądził jednak wprost, jak powinno się liczyć to wynagrodzenie. Dlatego aktualnie większa część przedstawicieli doktryny uważa, że zastosowanie znajdą tu zasady dotyczące obliczania wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy. Z tym jednak istotnym ograniczeniem, że składniki wynagrodzenia ustalane w wysokości przeciętnej (premie, dodatki) oblicza się nie z dwunastu lub trzech miesięcy, jak w przypadku faktycznego urlopu, lecz jedynie z miesiąca, w którym przypadł okres niewykonywania pracy z uwagi na grożące tobie niebezpieczeństwo. Zastosowanie bowiem znajdowałby tutaj § 5 Rozporządzenia z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (tj. Dz. U. z 2017 r. Poz. 927). Zdaniem innych zastosowanie znajdzie tu nie ten przepis rozporządzenia, ale art. 81 § 1 Kodeksu pracy. Zgodnie z tym drugim poglądem za ten czas pracownikowi przysługuje jedynie wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania pracownika. Chodzi tu o stale przysługujące składniki wynagrodzenia i niezależnie od dodatkowych okoliczności, jak np. praca w nadgodzinach czy w nocy. Jeżeli takie składniki wynagrodzenia nie zostały wyodrębnione, to pracownik zachowuje 60% tego, co normalnie otrzymuje z uwzględnieniem wszystkich składników wynagrodzenia.

Czy pracodawca może mnie ukarać, gdy w związku z wysokimi temperaturami zaprzestałem pracy lub opuściłem miejsce świadczenia pracy?

Kodeks pracy wprost zabrania pracodawcy wyciągania jakichkolwiek niekorzystnych konsekwencji wobec pracowników, którzy z powodu zbyt wysokiej temperatury powstrzymali się od pracy lub oddalili z miejsca zagrożenia (art. 210 § 21 Kodeksu pracy). W takich sytuacjach nie możesz być ukarany karą porządkową. Tym bardziej pracodawca nie może ci z tego powodu rozwiązać umowy o pracę.



Jeśli temperatura w miejscu pracy zagraża twojemu życiu lub zdrowiu, masz prawo zaprzestać pracy, a szef musi ci za ten dzień pracy zapłacić.

A co jeżeli pracodawca uzna, że w rzeczywistości żadne niebezpieczeństwo mi nie zagrażało?

W wypadku temperatur znacznie przekraczających 30 stopni Celsjusza w pomieszczeniu, gdzie wykonywana jest praca, bez względu na jej rodzaj (o ile pracodawca nie zapewnia szczególnych środków ochrony osobistej) zawsze występuje obiektywne zagrożenie dla życia lub zdrowia pracowników, uprawniające cię do zaprzestania pracy. Są to bowiem temperatury, które nawet bez związku z wykonywaniem pracy mogą się okazać szkodliwe dla zdrowia, a wysiłek fizyczny lub umysłowy tylko to zagrożenie potęguje. Nie można jednak wykluczyć, że w wypadku niższych temperatur takie zagrożenie także występuje, uwzględniając rodzaj lub metody wykonywanej pracy. Na pewno próg wytrzymałości temperaturowej pracownika jest niższy w wypadku ciężkiej pracy fizycznej. Jest on natomiast usadowiony wyżej w wypadku pracy o przeważającym charakterze umysłowym. W orzecznictwie wyrażono pogląd, że już tylko „rozsądnie uzasadnione przypuszczenie pracownika, że istnieje bezpośrednie niebezpieczeństwo dla zdrowia lub życia jego lub innej osoby jest wystarczającą przesłanką powstrzymania się od wykonywania pracy” (Wyrok Sądu Rejonowego w Poznaniu z dnia 8 lipca 2014 o sygn. V P 2731/12; LEX nr 2470314). Tak więc nawet obiektywne wykazanie przez pracodawcę, że niebezpieczeństwo nie występowało, nie może wiązać się z negatywnymi konsekwencjami wobec pracownika, który z obawy o swoje zdrowie zaprzestał pracy. Ważne jednak, byś potrafił/a rzeczowo uzasadnić decyzję o zaprzestaniu pracy lub opuszczenia miejsca zagrożenia. Jeżeli masz wątpliwości, skontaktuj się w tej sprawie z przedstawicielem OZZ Inicjatywa Pracownicza.

Co w przyypadku, gdy pracuję na zewnątrz albo w miejscu, które nie jest pomieszczeniem pracy?

§ 30 Rozporządzenia w sprawie ogólnych przepisów bhp zobowiązuje pracodawcę jedynie do zapewnienia odpowiedniej temperatury w pomieszczeniach pracy. Wynika to z tej okoliczności, iż pracodawca co do zasady ma wpływ na temperaturę w pomieszczeniach pracy. Natomiast realizacja tego obowiązku byłaby praktycznie niemożliwa w okolicznościach, w których pracownik bezpośrednio jest narażony na oddziaływanie warunków atmosferycznych. Dlatego rozporządzenie nie wspomina o temperaturach poza pomieszczeniami pracy. Niemniej jednak uprawnienie pracownika do zaprzestania pracy lub opuszczenia miejsca zagrożenia wynikające z art. 210 § 1 lub 2 Kodeksu pracy jest szersze niż spoczywający na pracodawcy obowiązek zapewnienia właściwej temperatury. Jest oczywiste, iż pracodawca nie może od ciebie wymagać pracy na zewnątrz w warunkach atmosferycznych zagrażających twojemu zdrowiu lub życiu. Dotyczy to także wszystkich innych miejsc, które nie spełniają definicji pomieszczenia pracy – np. kanałów, instalacji naziemnych, stanowisk umieszczonych w ramach budowli itp.

Czy pracodawca może odstąpić od zapewnienia mi odpowiedniej temperatury, bo go na to nie stać?

Nie. Sądy patrzą nieprzychylnie na podnoszony przez pracodawców argument, iż zapewnienie właściwych norm temperaturowych przekroczyłoby realne możliwości finansowe przedsiębiorstwa. Tak np. wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego w Białymstoku z dnia 20 września 2001 r. o sygn. SA/Bk 75/01, LEX nr 51203. Zgodnie z tym orzeczeniem dopuszczalne są jedynie ustępstwa usprawiedliwione szczególnymi względami technologicznymi. W badanej sprawie dotyczyło to jednak temperatur niższych niż dolna granica wskazana w rozporządzeniu (14 stopni Celsjusza). Uogólniając ten pogląd, należałoby jednak wskazać, że wymaga to wywczas zapewnienie pracownikom szczególnych środków ochrony osobistej oraz skrócenia norm czasu pracy poniżej 8 godzin na dobę i 40 godzin w tygodniu (art.145 § 1 w związku z art. 129 § 1 Kodeksu pracy). ●

HISTORIA

Powstanie Warszawskie pod czarno-czerwonym sztandarem

Jeremi Galdamez / Warszawska Komisja Środowiskowa

W rocznice wybuchu Powstania Warszawskiego przypomina się niemal wyłącznie o Armii Krajowej, jakby była jedyną formacją zrzeszającą powstańców. Tymczasem na lewo od AK istniały ugrupowania, które także wzięły czynny udział w powstaniu. Wśród nich byli syndykaliści i anarchosyndykaliści. Wykluczeni przez PRL-owską historiografię za krytyczność wobec komunizmu, a następnie przez dyskredytującą wszelką lewicowość III RP, pozostali niemal całkowicie zapomniani.

„Syndykalizm jest ruchem wyzwoleńczym mas pracujących przy pomocy ich własnych sił i organizacji. Syndykalizm był, przeto zawsze krytycznie ustosunkowany do wszelkiej demokratyczno-parlamentarnej działalności partii politycznych, wiedząc z doświadczenia nie tylko polskiego, lecz zachodnich krajów demokratycznych, że drogą walki stronnictw w parlamentach żadnej żywotnej sprawy ludu pracującego nie można zrealizować. Od żadnego parlamentu robotnik niczego nie mógł się spodziewać, to też syndykalizm uznawał tylko drogę bezpośredniej walki ekonomicznej t. j. strajk, sabotaż i strajk powszechny, jako jedyną drogę wiodącą do celu. (…) Zadaniem jego [syndykalizmu] było nie tylko jednoczenie sił robotniczych do walki, lecz także wychowywanie mas i przygotowanie ich do prowadzenia swych własnych spraw bez opieki partii politycznych." („Syndykalista" nr 12, 20 września 1944).

Geneza polskiego ruchu syndykalistycznego sięga 20-lecia międzywojennego. Wtedy to powstał Związek Związków Zawodowych, który z czasem coraz śmielej sięgał po idee Georges'a Sorela i Stanisława Brzozowskiego. Skupiał on najliczniejszych syndykalistów piłsudczykowskich, początkowo z entuzjazmem odnoszących się do rządów sanacji pokładając w nich nadzieje na zreformowanie właśnie w duchu syndykalistycznym życia społeczno-gospodarczego kraju. Rozczarowani całkowitym brakiem zainteresowania tą ideą przez rządzące elity II RP, przeszli na radykalniejsze pozycje idei syndykalistycznej i krytycznie zaczęli odnosić się do władzy. Odcinano się zarazem od popularnego w Europie Zachodniej, radykalnego anarchosyndykalizmu. Jednak jego polscy zwolennicy związani z ruchem anarchistycznym zaczęli przenikać do struktur ZZZ-u, by z czasem zdobywać coraz szersze wpływy w organizacji i nadawać jej ton – aż do września 1939 roku. Wraz z okupacją, zwolennicy obu nurtów syndykalizmu postanowili natychmiast stworzyć swoje podziemne struktury. Związek Syndykalistów Polskich zrzeszał „klasycznych" syndykalistów, zaś Syndykalistyczna Organizacja „Wolność" skupiała tych, o tendencjach anarchistycznych. Podczas samej okupacji grupy podejmowały się różnych działań – od wydawania licznych tytułów prasowych aż po akcje bezpośrednie. Gdy 1 Sierpnia 1944 roku wybuchło Powstanie Warszawskie, do walki z nazistowskim okupantem stanęła także syndykalistyczna i anarchosyndykalistyczna konspiracja. Anarchiści rozproszyli się po różnych oddziałach powstańczych, nie tworząc własnej formacji zbrojnej.

Natomiast lepiej zorganizowani i liczniejsi syndykaliści skupieni w ZSP, sformowali własną 104. Kompanię Związku Syndykalistów Polskich, która weszła w skład Zgrupowania AK „Róg". Jednak o godzinie W syndykaliści mieli dowiedzieć się w ostatniej chwili, ponieważ AK wbrew porozumieniu nie poinformowała o ustalonym terminie rozpoczęcia powstania. Był to jednak dopiero początek konfliktu pomiędzy krytycznie nastawionymi do siebie organizacjami. Gdy wybija 17:00, ZSP grupuje się na Starym Mieście i tam też prowadzi walkę. Kompania podlega dowództwu AK, ale pozostaje niezależna politycznie. Pierwszymi zdobytymi przez nią obiektami są m.in. Pałac Krasińskich i Państwowa Wytwórnia Papierów Wartościowych. Syndykaliści szybko zdobywają niemiecką broń, stając się tym samym najlepiej uzbrojonym oddziałem na Starówce. Początkowo kompanię stanowi kilkadziesiąt osób, z czasem liczba ta wzrasta do kilkuset. Oczywiście nie wszyscy są zdeklarowanymi syndykalistami, wielu trafia do 104. Kompanii przypadkiem, gdyż nie dotarli na czas do swoich oddziałów. Czarno-czerwoną formację cechuje sprawna organizacja, samodzielność oraz społeczna wrażliwość wobec cywilów. Jako że syndykaliści jako jedyni w tym regionie dysponują własnym transportem żywności, piekarnią oraz zmagazynowanym jedzeniem, karmią nie tylko siebie, lecz także mieszkańców Starego Miasta, powołując cywilnopowstańczy komitet porcjowania żywności. Wydają na bieżąco pismo informacyjne„Iskra", organizują szpital polowy oraz wytwórnię granatów. W ferworze walki nie zapominali także o rozrywce i edukacji. Zorganizowano więc wieczór kabaretowy, na którym parodiowano przemówienia tak Hitlera, jak i Churchilla a na wykładach uczono się jak obsługiwać broń ze zrzutów i zdobytą na Niemcach. Sposób funkcjonowania kompanii jest wyraźnie przesiąknięty ideałami syndykalizmu: samodzielność, samowystarczalność, edukacja i wrażliwość wobec innych. Powstańcy 104. Kompanii wyróżniali się także czarno-czerwonymi opaskami na ramieniu. To kolory zaczerpnięte od anarchosyndykalistów. Tymczasem dochodzi do kolejnych tarć: kapitan żandarmerii Armii Krajowej, Włodzimierz Kozakiewicz „Barry" wywodzący się z Narodowych Sił Zbrojnych nakazuje zmianę dotychczasowej nazwy na 104. Kompanię AK oraz porzucenie syndykalistycznych barw. Powstańcy, nie chcąc rezygnować ze swojej ideowej tożsamości, odmawiają wykonania polecenia. Odprawiono kapitana, wyjaśniając mu przy tym, na czym polega prawdziwa demokracja.

„Jako syndykaliści stawiamy sobie przede wszystkim jako cel, aby nie pozwolić na ponowne oszukiwanie najszerszych mas ludowych. Dlatego podkreślamy już dziś, że demokracja bez rozwiązania kwestii społecznych w duchu równości i wolności była i zawsze pozostanie oszustwem". („Syndykalista", nr 11, 19 września 1944)



Grafika inspirowana sztandarem Kompanii Syndykalistów Polskich.

Prawdziwy dramat rozpoczął się wraz z upadkiem powstania na Starówce. Wycieńczeni walkami i rozgoryczeni liczbą ofiar cywilnych mieszkańcy Starego Miasta przeklinali i złorzeczyli powstańcom. Gdy nadszedł czas ewakuacji kanałami do Śródmieścia, syndykaliści otrzymali za zadanie obronę barykad i utrzymanie Niemców na odległość. Pomimo wcześniej ustalonej kolejności zejścia poszczególnych oddziałów do kanałów, 104. Kompania ZSP została w ostatniej chwili zepchnięta jako ostatnia w kolejności. Tym samym miała za zadanie osłonę ewakuacji wszystkich grup, stając się tym samym oddziałem „jednorazowego użytku".

Pozwolono jednak wcześniej opuścić dzielnicę rannym oraz sanitariuszkom. Niestety i tu nie obyło się bez problemów. Gdy przyszła kolej na oddział syndykalistyczny, kapitan „Barry" odegrał się za wcześniejsze nieposłuszeństwo wobec niego i pominął syndykalistów, przepuszczając inne oddziały. Poinformowani o tym dowódcy 104. Kompanii zaczęli się spierać o podjęcie działań. W końcu syndykaliści wymierzyli broń w strzegącą zejścia do kanałów żandarmerię, grożąc rozstrzelaniem w przypadku dalszej odmowy ewakuacji. Konflikt zażegnał dopiero major Stanisław Błaszczak „Róg".

„…pierwszym zadaniem syndykalizmu z chwilą wyzwolenia Warszawy będzie rozbudowanie ruchu zawodowego i stworzenie podstaw dla jego jednolitości. Stworzone na tych zasadach związki zawodowe zorganizują pracę, przejmą kierownictwo odbudowy kraju, zabezpieczając równocześnie prawa ludu pracy do wolnego życia i dobrobytu." („Syndykalista" nr 13, 21 września 1944)

Po wielu perturbacjach, 2 września udało się ewakuować ze starówki około 80 syndykalistom. Ich losy potoczyły się różnie. Jedni trafili do oddziałów Armii Krajowej „Parasol" oraz „Bończa" inny walczyli na Czerniakowie, kilku udało się dostać na Pragę, gdzie dołączyli do armii Berlinga. Pozostali syndykaliści, którzy przedostali się na Śródmieście wraz z anarchistami, sformowali Syndykalistyczne Porozumienie Powstańcze oraz podlegającą mu Brygadę Syndykalistyczną. Zajęła ona budynek przy ul. Marszałkowskiej 56, na którym zawiesiła czarno-czerwony sztandar. Pomimo skupienia w brygadzie około 250 osób (w tym węgierskich i greckich Żydów wyzwolonych z warszawskiego obozu koncentracyjnego, tzw. Gęsiówki) nie wzięła ona już bezpośredniego udziału w walkach powstańczych. Samo SPP drukowało natomiast nowy informacyjny organ prasowy o nazwie „Syndykalista", na łamach którego prezentowano poglądy i idee formacji oraz kreślono przyszłość Polski syndykalistycznej. Ze zdobytego pożywienia karmiono także cywilów ewakuujących się z północnej części Śródmieścia. Zorganizowano również targowisko na tyłach kwatery, gdzie wymieniano się jedzeniem. Odbył się nawet koncert skrzypcowy. Gdy nadszedł moment kapitulacji, część syndykalistów – przede wszystkim Żydów – zabunkrowała się w jednej z piwnic, postanawiając w ten sposób przeczekać do wyzwolenia Warszawy, pozostali opuścili miasto wraz z ludnością cywilną 5 października. Tym samym zakończyła się historia polskiego ruchu syndykalistycznego, któremu po wyzwoleniu nowa władza nie pozwoliła się odrodzić. Rafał Chwedoruk, historyk polskiego syndykalizmu stwierdził: „Polscy syndykaliści byli bodaj największą zbrojną konspiracją tej proweniencji ideowej w Europie. Wymienić ich tu należy obok obrońców hiszpańskiej Republiki, kontynuujących walkę po jej upadku, francuskich i hiszpańskich antyfaszystów w ruchu oporu na terenie Francji, czy włoskich i bułgarskich podobnej proweniencji ideowej. Nigdzie jednak na taką skalę w latach 1939-1945 nie walczono pod czarno-czerwonymi sztandarami". ●

KULTURA

III Anarchistyczny Festiwal Filmowy w Warszawie

Jeremi Galdamez / Warszawska Komisja Środowiskowa

W dniach 26–30 czerwca, w Warszawie odbyła się trzecia edycja Anarchistycznego Festiwalu Filmowego. Wydarzenie, współorganizowane przez Warszawską Komisję Środowiskową OZZ Inicjatywa Pracownicza, tradycyjnie zaprezentowało najciekawsze filmy poruszające tematy walk pracowniczych, działalności związków zawodowych, przemocy władzy i oporu wobec ruchów nacjonalistycznych.

W tym roku współpraca pomiędzy Kinem Muranów a AFF zaowocowała aż trzema projekcjami w tym kultowym kinie, w którym od samego początku festiwalu odbywają się pokazy otwarcia. Widzowie ponownie zapełnili niemal po brzegi salę kinową, tym razem by obejrzeć film „Biała Siła – spotkanie z wrogiem". Jego reżyserka, feministka i muzułmanka mająca pakistańskie pochodzenie Deeyah Khan, spotkała się twarzą w twarz z działaczami ruchów nacjonalistycznych, by spróbować poznać przyczyny nienawiści, kierowanej wobec imigrantów i imigrantek, wyznawców wiary odmiennej od chrześcijańskiej itd. Po filmie odbyła się dyskusja z udziałem Niny Michnik reprezentującej Studencki Komitet Antyfaszystowski, Anny Tatar ze Stowarzyszenia Nigdy Więcej oraz Przemysława Witkowskiego, dziennikarza oraz badacza radykalizmów politycznych. Rozmowę poprowadził Jakub Grzegorczyk z AFF oraz WKŚ IP. Dyskutowano o strategiach radzenia sobie z ruchami skrajnie prawicowymi oraz zastanawiano się, skąd bierze się wzrost ich aktywności. Starano się także spojrzeć na problem z punktu widzenia klasowego.

Główna część festiwalu odbyła się tradycyjnie w domu kultury alternatywnej ADA Puławska, gdzie, we własnoręcznie zbudowanej sali kinowej, wyświetlonych zostało kilkanaście tytułów filmowych. Wśród cieszących się zainteresowaniem projekcji znalazł się film „Przełamując strach" (Ditching the fear), czyli opowieść o tym w jaki sposób zróżnicowanej, imigranckiej grupie pracownic i pracowników (przeważnie z Afryki Północnej) we Włoszech udało się zjednoczyć i podjąć walkę – pomimo ciężkich warunków pracy, niestabilności zatrudnienia, różnic językowych i kulturowych oraz represyjnej polityki państwa i kapitału. Reżyserki filmu, Rosa Cannone i Johanna Schellhagen z kolektywu labournet.tv były gościniami festiwalu – dzięki czemu można było porozmawiać o pracowniczych walkach przedstawionych w filmie także w polskim kontekście, co spotkało się z żywym zainteresowaniem m.in. członków komisji IP w Danfoss. Temat jest dla nas niezwykle ważny – w naszych zakładach pracy coraz częściej spotykamy się z kolegami i koleżankami ze wschodu, więc wspólna walka o lepsze warunki pracy pracowników i pracownic „stąd" i „z zagranicy" jest coraz istotniejsza.

Film „Huligladni" także częściowo opowiadał o przekraczającej narodowe podziały pracowniczej walce. W 2014 roku Bośnią i Hercegowiną wstrząsnęły masowe protesty społeczne. Setki ludzi brały udział w spontanicznych wiecach, kwestionując nacjonalistyczną narrację, narzuconą społeczeństwu w czasie wojny domowej w latach 1992–95. Iskrą, która stała się początkiem tego ruchu, była walka robotników ze sprywatyzowanych zakładów pracy w Tuzli walczących o zaległe wynagrodzenia.

Pokaz filmu „Kolektywna ekonomia: ostatnia europejska rewolucja" stanowił z kolei okazję, by zapoznać się z historią ruchu związkowego, a szczególnie istotnej dla IP tradycji syndykalistycznej. Dokument opowiada bowiem, jak w trakcie trwania hiszpańskiej wojny domowej w latach 1936-39, na obszarze Katalonii, doszło do syndykalistycznej rewolucji i przejęcia przez robotników i robotnice fabryk i innych zakładów pracy. Kolektywistyczna gospodarka, która funkcjonowała zaledwie kilka miesięcy, jest zapomnianą kartą historii europejskiej, stanowiąc jednocześnie ważny punkt odniesienia dla ruchów syndykalistycznych.

Prezentowane filmy nie ograniczały się jedynie do społecznych walk prowadzonych w Europie. Przejmujący dokument „Umrzeć, siejąc życie" (Morir sembrando vida) zabrał nas do Gwatemali, kraju gdzie uprawa kukurydzy ma fundamentalne znaczenie dla kultury i gospodarki. Jest ona tam uprawiana od wieków przez chłopów, stanowiąc dla nich główne źródło utrzymania i wyżywienia. Jednak tradycyjny sposób uprawy, który kultywują, jak i ich pola uprawne są dziś zagrożone na skutek działań wielkich korporacji – z jednej strony wprowadzają one hybrydowe, opatentowane ziarna kukurydzy uzależniające rolników od rynku a z drugiej wykupują tereny rolnicze pod uprawę palm pod produkcję oleju. Działania te prowadzą do wyjałowienia ziemi oraz monokultury a narzucane są często za pomocą zastraszania i przekupywania chłopów. Nie dają oni jednak za wygraną i organizują się w ruchy społeczne, prowadząc nierówną walkę tak z korporacjami, jak i państwem realizującym interesy kapitału.

To tylko część filmów, które zostały zaprezentowane na tegorocznej edycji AFF. Oprócz wspomnianych tytułów widzowie mogli zapoznać się problemem przemocy, jaką władza wymierzona w ruchy społeczne, obejrzeć jugosłowiańskie reportaże Želimir Žilnika z lat 60., dokument Marcela Łozińskiego, ukazujący jak robotnicy jednej z warszawskich fabryk pod koniec lat 70. rozumieli koncepcję samorządności pracowniczej i jak do tych oczekiwań podchodził zarząd zakładu. Nie zabrakło również, istotnego z punktu widzenia zachodzących zmian klimatycznych, tematu ekologii. Zdecydowana większość filmów, po raz pierwszy została wyświetlona w polskiej wersji językowej.

W ciągu pięciu dni, przez festiwal przewinęło się kilkuset widzów – osób o różnych poglądach, afiliacjach politycznych i pochodzeniu. Jest to niewątpliwy sukces wydarzenia, szczególnie że ma ono charakter „non--profit" i powstaje dzięki woluntaryjnemu zaangażowaniu kilkunastu osób, w sporej mierze członkiń i członków warszawskich struktur Inicjatywy Pracowniczej. Organizatorzy i organizatorki są przekonani, że zaprezentowanie ważnych społecznie i politycznie tematów na dużym ekranie przyczyni się nie tylko do zwiększenia świadomości, ale także zostanie przekute na realne działania, by zmieniać otaczającą nas rzeczywistość. Kolejna edycja festiwalu już za rok. Do zobaczenia! ●

Strona internetowa Festiwalu: www.a-filmfest.org









Trzeci rok z rzędu Warszawska Komisja Środowiskowa zorganizowała przegląd filmów poruszających tematy bliskie związkowi. (fot. Emilia Oksentowicz)

ZAGRANICA

Szwecja: Prawo do strajku zagrożone

Ignacy Jóźwiak (Komisja Krajowa IP), Daria Bogdańska (SAC)

11 maja br. na facebookowym profilu naszego związku pojawił się następujący komunikat od naszych koleżanek i kolegów ze Szwecji: Prawo do strajku znajduje się w Szwecji pod atakiem. Propozycja Szwedzkiej Konfederacji Pracodawców Stowarzyszenia Pracodawców (Svenskt Näringsliv), LO, TCO i SACO (zobacz ramkę na końcu), która wkrótce zostanie omówiona w szwedzkim parlamencie, ma na celu radykalne zmniejszenie zdolności pracowników do strajku. 1 sierpnia nowa ustawa zostanie wcielona w życie.

Zdaniem protestujących rozwiązanie to ograniczy prawo do strajku i innych dostępnych zabezpieczeń związkowych oraz dotknie najbardziej zmarginalizowanych społeczności. (…) Podczas marszu sytuacja wymknęła się spod kontroli, kiedy z nieznanych powodów policja gwałtownie wtargnęła w szeregi demonstrantek i demonstrantów. Wobec protestujących użyto pałek i gazu. Media i portale społecznościowe obiegły zdjęcia wielotysięcznych demonstracji i przepychanek z policją wraz z wiadomościami, że do demonstracji doszło w największych szwedzkich miastach.

Co wzbudziło protesty i tak gwałtowną reakcję władzy w kraju, który często przedstawiany jest jako wzór prospołecznej polityki i wysokich standardów pracy?



W sierpniu 2018 i maju 2019 r. w Szwecji związki protestowały wobec próby ograniczenia prawa do bezpośrednich akcji pracowniczych, takich jak strajk i blokady zakładów pracy.

Szwedzki model – ale nie dla wszystkich

Prawo do strajku jest w Szwecji, podobnie jak w Polsce i wielu innych krajach, zagwarantowane w konstytucji. Istnieją jednak pewne ograniczenia. Szwedzki system bilateralnych (dwustronnych) stosunków pracy zakłada, że instytucje państwowe nie mogą regulować stosunków na rynku pracy. Płace, podwyżki, konflikty i układy zbiorowe regulowane są poprzez tak zwany „dialog" między pracodawcami i związkami zawodowymi odbywający się w ramach określonych przez prawo pracy. Gwarancję przestrzegania praw pracowniczych stanowić mają podpisywane między dwoma „stronami" układy zbiorowe. Podpisując układ, związki zawodowe zrzekają się prawa do strajku i innych działań bezpośrednich, dozwolonych przy braku układu zbiorowego. Układami zbiorowymi objętych jest 90% pracowników, proporcje te różnią się jednak w zależności od branży. Niski poziom uzwiązkowienia oraz niewielka liczba układów zbiorowych występują w gastronomii, hotelarstwie, usługach sprzątających, handlu i pracach sezonowych oraz pracy agencyjnej.

Dominujące grupy wśród pracowników tych branż to osoby, które stawiają swoje pierwsze kroki na rynku pracy – imigranci oraz młodzi. To właśnie w tych branżach coraz bardziej nadużywane są krótkoterminowe umowy o prace i właśnie w tych branżach dochodzi najczęściej do łamania praw pracowniczych.

„Dialog" za wszelka cenę

Najwyższa aktywność związków zawodowych i akcji strajkowych w Szwecji przypadła na lata 70. i utrzymywała się na wysokim poziomie przez kolejne dwie dekady. Do najczęściej strajkujących grup zawodowych zaliczamy w tym kraju: pracowników portów, górników, hutników i innych pracowników przemysłu oraz pilotów lotnictwa cywilnego. Tradycyjnie, prym wiodły związki branżowe, jednak wysoką aktywnością strajkową wykazywała się również wielobranżowa Centralna Organizacja Pracowników Szwecji (Sveriges Arbetares Centralorganisation – SAC, siostrzana organizacja Inicjatywy Pracowniczej). W zeszłym roku, Konfederacja Szwedzkich Przedsiębiorstw oraz główne centrale związkowe: LO, TCO i Saco przedstawiły propozycję zmian w prawie prawnych, które maja na celu ograniczenie prawa do strajku oraz innych rodzajów działań bezpośrednich, takich jak: blokady zakładów pracy, kampanie medialne i bojkot.

Planowana reforma zakładała między innymi:

- antystrajkowe klauzule w przedsiębiorstwach objętych układem zbiorowym pracy, które obowiązywałyby w przypadku podpisania układu przez minimum jeden działający na zakładzie związek,
- możliwość sądowego zakwestionowania legalności strajku przed jego rozpoczęciem,
- prawo pracodawcy do podpisania (niekorzystnego dla pracowników) układu zbiorowego ze związkiem, który nie ma reprezentantów wśród pracowników (np. związkiem założonym przez pracodawcę).

Propozycje miały wychodzić naprzeciw ogłoszonym rok wcześniej rządowym planom ograniczającym prawo do strajku. Dwa lata temu, szwedzkie Ministerstwo Pracy zarządziło dokładne przebadanie przepisów regulujących akcje strajkowe oraz sposoby egzekwowania prawa do strajku. Zdaniem ministry Ylvy Johansson, szwedzki model przestał się sprawdzać, a istniejące rozwiązania nie dają gwarancji rozwiązania konfliktów pracowniczych.

Geneza – strajk w porcie w Goteborgu

Rządowa inicjatywa, poparta przez związek przedsiębiorców i główne centrale związkowe była odpowiedzią na głośny protest w porcie towarowym w Goteborgu w latach 2016-2017, który rozprzestrzenił się na cały kraj. W porcie działają dwa związki zawodowe zrzeszające te same grupy pracowników, należący do centrali LO Szwedzki Związek Pracowników Transportu („Transportowcy"), z którym właściciel portu (APM Terminals) ma podpisany układ zbiorowy pracy oraz niezależny i liczniejszy na zakładzie Związek Pracowników Portowych („Portowcy").

Według szwedzkich przepisów, prawo do informacji o przedsiębiorstwie oraz płatnego czasu wolnego od pracy na działalność związkową (odpowiednik „godzin związkowych", z jakich w Polsce korzysta Inicjatywa Pracownicza) przysługuje jedynie sygnatariuszom układów zbiorowych. „Portowcy" korzystali jednak z prawa wyboru przedstawiciela do spraw BHP, w przeszłości podejmowali również negocjacje w tym zakresie. W pewnym momencie, ich reprezentanci zaczęli być przez zarząd ignorowani, co stało się zarzewiem konfliktu, w którym pracownicy domagali się nowego, własnego układu zbiorowego. Osiągnięcie porozumienia utrudniał obowiązujący (podpisany z innym związkiem) układ, którego zmianą nie była zainteresowana żadna ze stron-sygnatariuszy (to jest APM Terminals i „Transportowcy"). Pracownicy podjęli kilka dwudniowych akcji strajkowych, blokad oraz zorganizowanego spowolnienia pracy, co odbiło się na funkcjonowaniu zakładu i na co firma zareagowała masowymi zwolnieniami (tzw. lockoutem).

Zdaniem pracodawcy, portowcy nadużyli prawa do strajku, który zgodnie z popularną wykładnią powinien być narzędziem, z którego korzysta się, chcąc dążyć do podpisania układu zbiorowego (ten zaś już w firmie obowiązywał). W konflikt zaangażowali się rządowi mediatorzy, nie udało się jednak osiągnąć porozumienia – zdaniem Portowców negocjatorzy byli uprzedzeni do związków niezrzeszonych w centrali LO. W międzyczasie obowiązujący układ zbiorowy stracił ważność, „Transportowcy" odmówili zaś „Portowcom" współpracy nad wypracowaniem nowego dokumentu utrzymując, że stare porozumienie spełnia swoje zadanie.

Ze względu na prawne i polityczne następstwa, spór w goteborskim porcie stał się zarzewiem ogólnokrajowego konfliktu. Propozycje rządu, związku pracodawców i związkowych central spotkały się ze społecznym oporem. Przeciwko planowanym zmianom zawiązała się koalicja radykalnych związków zawodowych na czele z SAC i „Portowcami", organizacji społecznych, feministycznych, studenckich i antyrasistowskich i proimigranckich. Zmiany skrytykowali również prawnicy specjalizujący się w prawie pracy, uznając je za ograniczenie konstytucyjnego prawa pracowników do zrzeszania się i ochrony swoich praw.

Niezależne związki zawodowe, takie jak Związek Pracowników Portowych albo SAC nie były do tej pory objęte układami zbiorowymi, a co za tym idzie nie obowiązywały ich narzucone układami ograniczenia dotyczące akcji strajkowych i protestacyjnych. Nowa zmiana w prawie zakłada, że niezależnie od tego, czy dany związek podpisał układ zbiorowy z pracodawca czy nie, strajk oraz inne akcje związkowe będą dozwolone wyłącznie w celu podpisania układu zbiorowego. W praktyce oznacza to, że wszystkie konflikty, które nie maja na celu wyłącznie zawarcia układu, będą musiały być rozstrzygane w sadzie pracy.

W obronie prawa do strajku

W sierpniu i grudniu 2018 r. oraz w maju 2019 r. w całym kraju odbyły się protesty przeciwko planowanej reformie. W demonstracjach uczestniczyły także komisje central, które formalnie poparły reformę. Istnieje obawa, że proponowane rozwiązania doprowadzą do utrwalenia warunków panujących w poszczególnych przedsiębiorstwach i utrudnią reagowanie na nowe problemy oraz kwestie nieprzewidziane w układach zbiorowych. Łatwiejsze również może stać się sądowe podważenie legalności akcji strajkowej oraz faworyzowanie „żółtych", sprzyjających pracodawcom, związków zawodowych. Ocenia się, że reformę najboleśniej odczują osoby pracujące w małych przedsiębiorstwach, kobiety oraz imigrantki i imigranci.

Protestujący nie poddają się. Cały czas trwa kampania informacyjna „Prawo do Strajku" w ramach której ukazują się materiały informacyjne, organizowane są szkolenia i dyskusje. W najbliższym czasie można spodziewać się kolejnych protestów oraz ostatecznego rozstrzygnięcia planowanych zmian. Na portalach społecznościowych już teraz rozpowszechniane są instrukcje wywierania nacisku na pracodawcę bez formalnego wchodzenia w spór zbiorowy. Mamy więc nadzieje, że ruch pracowniczy w Szwecji nie powiedział jeszcze ostatniego słowa. ●

ZAGRANICA

Strajk nauczycieli w USA



Wywiad z Brandonem Muckian, nauczycielem z Zachodniej Wirginii, członkiem związku zawodowego WVEA (Stowarzyszenia Sektora Edukacji Zachodniej Wirginii) oraz IWW (Robotnicy Przemysłowi Świata), aktywnym uczestnikiem największej od lat fali strajków, która rozlała się na wiele stanów USA w 2018 r. Nauczyciele z Wirginii Zachodniej żądali wyższych zarobków, sprzeciwili się podniesieniu składki na ubezpieczenia i prywatyzacji szkól publicznych.

Jak zaczął się protest nauczycieli w Zachodniej Wirginii ?

Przez kilka miesięcy próbowaliśmy wymusić na związkach zawodowych z publicznego sektora edukacji, aby zorganizowały dla nas wiec. W tym samym czasie powołaliśmy grupę na Facebooku dla nauczycieli z naszego stanu, aby mogli się ze sobą komunikować. Poprzez FB mogliśmy przedyskutować nasze problemy. Udało nam się zsieciować nie tylko nauczycieli, ale też pracowników technicznych, kierowców autobusów, kucharki itd. Następnie zaczęliśmy naciskać na związki, by zagroziły rządowi strajkiem, jeśli nie spełnią naszych postulatów. Domagaliśmy się wyższych płac i sprzeciwialiśmy podwyżkom opłat za ubezpieczenie zdrowotne.

Na początku rząd nie chciał spełnić waszych postulatów i przerwaliście pracę, jak to wyglądało?

Do pierwszej akcji strajkowej przystąpiła 1/3 nauczycieli. Miała ona trwać kilka dni. Na naszej grupie na FB nauczyciele opowiadali się za kontynuowaniem protestu. Po 4 dniach związki oświadczyły, że dogadały się z gubernatorem i mamy wracać do pracy. Przez internet wspólnie dyskutowaliśmy o tym, jak bardzo nie podoba nam się decyzja o zakończeniu strajku. Kolejne hrabstwa ogłaszały, że nie kończą go, mimo że związki podpisały porozumienie. To był początek dzikiego strajku. Odbiegało to od planów naszych związków zawodowych, ale ostatecznie wymusiliśmy na nich, żeby nas poparły. Zrobili to, bo wiedzieli, że inaczej stracą członków i składki. Uświadamiając to sobie, zaczęli słuchać głosów szeregowych członków i realizować ich wizję.

Czy wtedy związki dołączyły się do protestu? W jaki jeszcze sposób na nie naciskaliście?

Organizowaliśmy się niezależnie. Za pomocą FB tworzyliśmy własne wydarzenia związane z różnymi działaniami, począwszy od pikiet po duże zgromadzenia w stolicy. To my zorganizowaliśmy pierwsze akcje. W grupie uczestniczyły osoby, które przerywały pracę, wspólnie wychodząc na wiece, zanim rozpoczął się oficjalny strajk. To był wyraźny sygnał dla przedstawicieli związkowych, że muszą się w to włączyć, inaczej cały protest byłby zorganizowany przez nieformalną grupę, a nie związki, które zostałyby z tyłu. Związki nie chciały utracić kontroli i zdolności panowania nad protestami. Nawet jeśli to związki zapowiedziały protest w stolicy, to omawialiśmy ze sobą co najlepiej robić, czy np. nie lepiej naciskać na jakieś lokalne instytucje. Technicznie związek ustalał plan działań, ale ponieważ wcześniej zbudowaliśmy narzędzia, które umożliwiały nam niezależność i dawały nam siłę, byliśmy w stanie wymusić na związku, którą drogą powinniśmy iść. To było ogromne wyzwanie dla związków.

Co wygraliście?

Dostaliśmy 5% podwyżki, tyle ile chcieliśmy. To ok. 2000 USD rocznie. Udało nam się zamrozić podwyżki składek na ubezpieczenie zdrowotne na 16 miesięcy. Obiecano nam również znalezienie nowych metod opłacania naszego ubezpieczenia zdrowotnego. Zachodnia Wirginia ma bardzo rozbudowany przemysł związany z wydobyciem gazu ziemnego. Po recesji władze znacznie obniżyły podatki dla związanych z nim firm, co przełożyło się na niższe wpływy do budżetu. Żądaliśmy podniesienia podatków dla przemysłu, aby zwiększyć zasoby finansowe przeznaczane na potrzeby lokalnej społeczności.

Ostatecznie nie zwiększono podatku dla przemysłu, ale zablokowano wzrost opłata dla nas, więc nasze żądanie zostało spełnione.

Przed strajkiem władze chciały nas zmusić do płacenia kilka tysięcy dolarów rocznie za ubezpieczenie. Chciano nas także zmusić do używania software, kontrolującego co robimy w ciągu dnia, czy ćwiczymy, dobrze się odżywiamy itd. Nie mogliśmy do tego dopuścić. Dlatego kwestie ubezpieczenia zdrowotnego, była dla nas bardzo istotna.

Kontrola diety i trybu życia? Czy w innych branżach lub zakładach pracy wprowadzono coś takiego?

Owszem, np. w Disney pracownicy mają zegarki z aplikacją, która sprawdza, ile kroków dziennie lub tygodniowo wykonują, czy w inny sposób się ruszają i jak często. Jeśli nie wyrobisz normy kroków, mogą zwiększyć ci opłatę za ubezpieczenie, twierdząc, że nie jesteś dość zdrowy.

To wygląda na dużą ingerencję w czyjąś prywatność?

Musielibyśmy też wypełniać internetowy kwestionariusz, w którym pytają się nawet o tak prywatne rzeczy, jak ilość wypitych drinków wieczorem.

Wróćmy do strajku. Jaki był jego społeczny odbiór?

Dziś rozmawiałem z ludźmi, rozdając ulotki i wszyscy mówili, że wciąż są za nami i będą nas wspierać. Od strajku minął rok, a ludzie są wciąż życzliwi i gotowi do pomocy.

Zachodnia Wirginia posiada bardzo długą historię ruchu robotniczego, wspierania związków zawodowych i protestów pracowniczych. To tu miało miejsce największe powstanie przeciwko władzom od czasu wojny secesyjnej – wówczas górnicy chwycili za broń. W mieście, w którym mieszkam, wzdłuż rzeki jest wiele fabryk, które zostały zamknięte. Ale ludzie wciąż pamiętają strajki pracowników hut żelaza. Miejscowi wiedzą, że jeśli jakaś grupa zawodowa wzywa do dużych protestów, to trzeba stanąć za nimi. Tego nauczyła ich historia, to przekazywali im rodzice. My także otrzymaliśmy wiele wsparcia od lokalnej społeczności. Pomagały nam też inne związki zawodowe, np. związek górników, związek pracowników sektora publicznego.

Jak wyglądał strajk? Co robiliście w jego trakcie?

Trzy rzeczy. Po pierwsze pikiety, głównie w centrum miasta, w miejscach, gdzie jest spory ruch i ludzie mogli nas zobaczyć. Organizowaliśmy wiece przed szkołami, w czasie kiedy podjeżdżały autobusy z dziećmi i rodzice przywozili dzieci do szkoły. Ubieraliśmy się wszyscy na czerwono, trzymaliśmy potykacze i banery. Kiedy dzwonił dzwonek na rozpoczęcie lekcji, wszyscy nauczyciele wracali do szkoły grupą, aby pokazać, że trzymamy się razem i jesteśmy solidarni.

Po drugie, jeździliśmy do stolicy. Któregoś razu setki, a nawet tysiące osób zebrały się w małej galerii i odwiedzający mogli nas słuchać. To bardzo dobrze wyglądało na zdjęciach i filmach – my wszyscy zebrani w jednym miejscu.

Po trzecie, pracowaliśmy jako wolontariusze w schroniskach dla bezdomnych, punktach wydawania jedzenia, przy dostarczaniu obiadów uczniom. Chcieliśmy pokazać naszej lokalnej społeczności, że walczymy też dla nich, o to, aby szkoły były lepsze dla uczniów. Musieliśmy zrobić coś, żeby nasze zaangażowanie było widoczne.

Pracownicy techniczni przyłączyli się do protestu?

Kierowcy autobusów należą do innego związku. Tak samo pielęgniarki czy kucharki zatrudnione w szkole. Ale oni także wzięli udział w strajku. Kiedy dyrekcja zastanawiała się, czy zamknąć szkoły na okres strajku, zorientowali się, że i tak nie będą jeździły autobusy, ani nikt nie ugotuje dzieciom jedzenia. Ostatecznie zostały zamknięte.

Wkrótce być może będziemy zmuszeni do wymyślenia innych nieformalnych form oporu. Rząd zamierza obciąć budżet publicznych szkół i przekierowywać go na prywatną edukację. Jednocześnie słyszymy o planach wprowadzenia w okresie letnim zmian prawnych dla nauczycieli. Kiedy nie będzie nas w pracy, nie będziemy mogli strajkować. W takim wypadku myślimy o obywatelskim nieposłuszeństwie jak sittingi w urzędach w stolicy, strajk głodowy, czy inne widoczne i mocne metody, które formalnie nie są strajkiem.

Czy po strajku zmieniła się wasza relacja z uczniami?

Po pierwszym strajku odebraliśmy wiele pozytywnych sygnałów od naszych uczniów. Młodzież pojawiała się na naszych wiecach, przemawiała przez tuby. Jestem nauczycielem historii współczesnej USA, uczę o najsłynniejszych protestach i strajkach pracowniczych w Stanach, o tym, jak powstały i czym były związki zawodowe, co się działo w XIX w. Uczniowie szybko połączyli to, czego się uczą na historii, z tym, co dziej się obecnie. Teraz lepiej rozumieją, dlaczego się tego wszystkie uczyły, wiedzą, że same stały się częścią historii ruchu robotniczego.

Czego nauczyliście się podczas strajku? Z pewnością nabyliście doświadczenia, którymi warto się podzielić z innymi?

Czy wiesz, co to jest „caucus" [koło] ? To wyodrębniona grupa w ramach związku. U nas działa np. koło czarnych nauczycieli. Dane koło pomaga naciskać na związek, żeby zajął się ich konkretnymi problemami, np. jeśli warunki pracy czarnych nauczycieli są gorsze niż białych, dane koło będzie naciskało na związek, żeby się tym zajął. Stworzyliśmy takie koło z członków dwóch związków z naszego stanu, nazywając je Zjednoczona Zachodnia Wirginia. Zdecydowaliśmy się zewrzeć szyki, aby walczyć o publiczną edukację, nie bojąc się używać radykalniejszych metod niż biurokracja związkowa. Nasze koło tworzą tylko szeregowi członkowie, nie ma wśród nas etatowych związkowców. Skupiamy nie tylko nauczycieli, ale też personel techniczny. Założenie takiego koła okazało się świetnym posunięciem.

W listopadzie były u nas wybory, ale rządząca ekipa nie zmienia się od lat. Wspierające nas ugrupowanie demokratów, nie ma dobrych wyników w stanach, na które rozlał się protest nauczycieli i w których organizowano nieformalne wyjścia z pracy na wiece: W Zachodniej Wirginii, w Oklahomie, Arizonie, Kentucky. Wybory stanowe są co dwa lata, po ich zakończeniu nowe władze zaczęły mścić się na nauczycielach za strajk, wymyślając nowe regulacje. Wpłynęło to bardzo negatywnie na morale nauczycieli. Dzięki naszemu kołu byliśmy jednak nadal w kontakcie i nadal zjednoczeni. W lutym tego roku znów wyszliśmy na strajk. Trwał on dwa dni. Protestowaliśmy przeciwko prywatyzacji szkół i przekształceniu je w korporacje. Koła wywarły tak silną presję na związkach, że musieli nas posłuchać i zrobić wszystko, aby zablokować ten proces. Po raz kolejny odnieśliśmy sukces.

Jesteście w stałym kontakcie z innymi szkołami?

Do koła Zjednoczona Zachodnia Wirginia należą wolontariusze, których zadaniem jest mapować szkoły i osoby, które nas wspierają. Sprawdzają, kto nadaje się do wykonania określonych zadań, ma konkretne umiejętności lub chęci, ale też kto się z kim zna, kto ma jakie kontakty. Mamy listę takich osób i w razie potrzeby szybko możemy się skomunikować z każdym z naszego stanu.

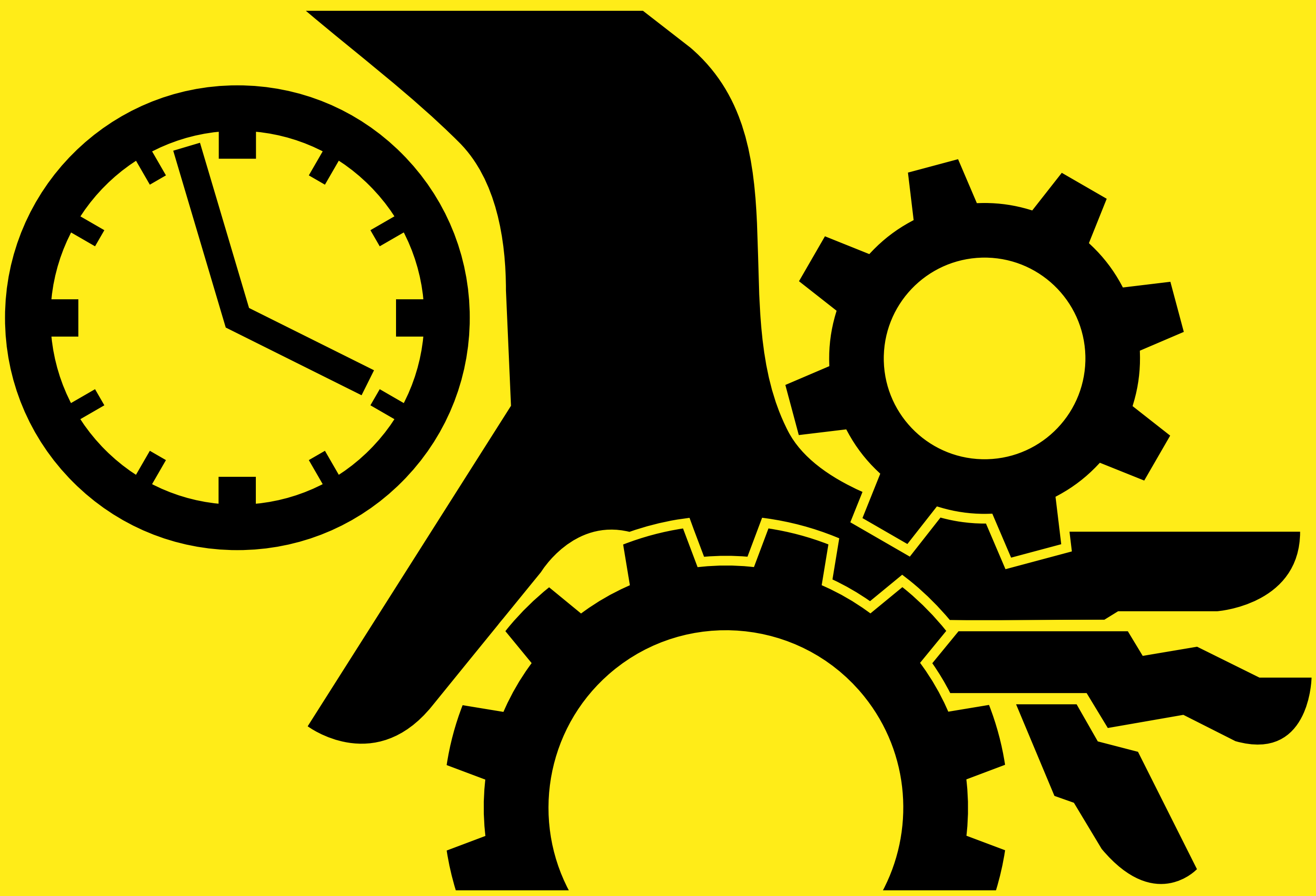
Wygląda na to, że wasza walka nie ma końca? Nie jesteście zmęczeni?

Wszyscy jesteśmy wykończeni. Nauczyciele mają wyczerpującą pracę, a kiedy się kończy, nie mamy wolnego. Bez przerwy wisimy na telefonach, tworzymy materiały agitacyjne i informacyjne, organizujemy spotkania i rozmawiamy z lokalną społecznością i rodzicami, itd.

Mówiłeś wcześniej, że być może będziecie zmuszeni po raz kolejny wznowić protesty?

Tak, jest taka możliwość. Nie wiemy, co się wydarzy i wciąż dyskutujemy nad różnymi możliwymi scenariuszami. Poza tym, od kiedy IWW położyła większy nacisk na rozwój międzynarodowych kontaktów, staramy się tak działać, aby iskra w globalnym ruchu pracowniczym sektora edukacji nie zgasała. Solidaryzujemy się z nauczycielami w Polsce. Jeśli jest coś, czego od nas potrzebujecie, jeśli możemy was jakoś realnie wzmocnić, rozwinąć konkretne informacje o tym, jak się organizowaliśmy, dajcie nam znać. Z ogromną przyjemnością was wesprzemy. ●

KTO SZYBKO PRACUJE



TEN SZYBKO UMIERA

DOŚĆ TEGO!

OGÓLNOPOLSKI ZWIĄZEK ZAWODOWY INICJATYWA PRACOWNICZA

www.OZZIP.pl

manuFAktura//19 www.eMFA.pl